



Programme du congrès national en développement de carrière
Le Westin Ottawa, du 28 au 30 janvier 2013

Cannexus13



Cannexus.ca

Présenté par :



ceric

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

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

Nos commanditaires et organisations collaboratives

Un gros merci!

PROMOTEUR-FONDATEUR



COMMANDITAIRE – INTERNET



COMMANDITAIRE – APPRENTISSAGE EN LIGNE



PARTENAIRES – MÉDIAS



COMMANDITAIRE – SACS DES DÉLÉGUÉS



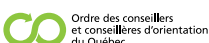
COMMANDITAIRE – PORTE-NOM



COMMANDITAIRE – COMMUNAUTÉ EN LIGNE



ORGANISATIONS COLLABORATIVES



Cannexus13 est présenté par :



18 Spadina Rd, Suite 200, Toronto, ON M5R 2S7
T 416.929.2510 F 416.923.2536 ceric.ca



Cannexus13

Programme du congrès national en développement de carrière
Le Westin Ottawa | 28 au 30 janvier 2013

CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CERIC

Nancy Dube (présidente)

YMCA de Sudbury
Sudbury, ON

Mark Venning (vice-président)

Change Rangers
Oakville, ON

Barb Mason (secrétaire/trésorière)

The Counselling Foundation of Canada
Toronto, ON

Jan Basso

Université Wilfrid Laurier
Waterloo, ON

Lorraine Boland

YES Employment Services
Thunder Bay, ON

Richard Buteau

Université Laval
Québec, QC

Sherry Knight

Dimension 11
Regina, SK

Donald G. Lawson

(administrateur honoraire)
The Counselling Foundation of Canada
Toronto, ON

Carole MacFarlane

Vancouver, BC

Don McCaskill

Commission scolaire Frontier
Winnipeg, MB

Michelle Pidgeon

Université Simon Fraser
Surrey, BC

Robert Shea

Université Mémorial de Terre-Neuve
St. John's, NL

Bruce Lawson (nommé d'office)

The Counselling Foundation of Canada
Toronto, ON

02	Mot de bienvenue du gouverneur général
03	Carte du centre-ville d'Ottawa
04	Mots de bienvenue
06	CERIC : Qui sommes-nous?
08	Plan des salles
10	Horaire du congrès
14	Ateliers précongrès
16	Horaire du lundi
30	Horaire du mardi
39	Connexions Cannexus
48	Horaire du mercredi
54	Aire d'exposition
58	Index des conférenciers
60	Titres des séances concomitantes
62	Index des annonceurs

Mot de bienvenue du gouverneur général du Canada

Son Excellence le très honorable David Johnston



THE GOVERNOR GENERAL · LE GOUVERNEUR GÉNÉRAL

Je suis ravi de saluer tous ceux qui prennent part au Congrès national en développement de carrière Cannexus13.

Le Canada est une source inépuisable de talents. J'ai eu la chance de le constater d'un océan à l'autre au cours de mes nombreuses visites à titre de gouverneur général. Je pense qu'avec les outils et les ressources nécessaires, les Canadiens et Canadiennes sont en mesure de réaliser tout ce qu'ils désirent, et cela inclut accéder à une vie professionnelle enrichissante et gratifiante.

Cannexus13 permettra aux délégués d'aiguiser leurs connaissances, d'en apprendre davantage sur les meilleures pratiques en matière d'orientation professionnelle et de développement de carrière, ainsi que sur les plus récentes innovations dans ce domaine. Ces nouveaux acquis seront mis au service de communautés en vue d'aider nos concitoyens à œuvrer dans une sphère d'activité à la hauteur de leur expérience et de leurs aspirations.

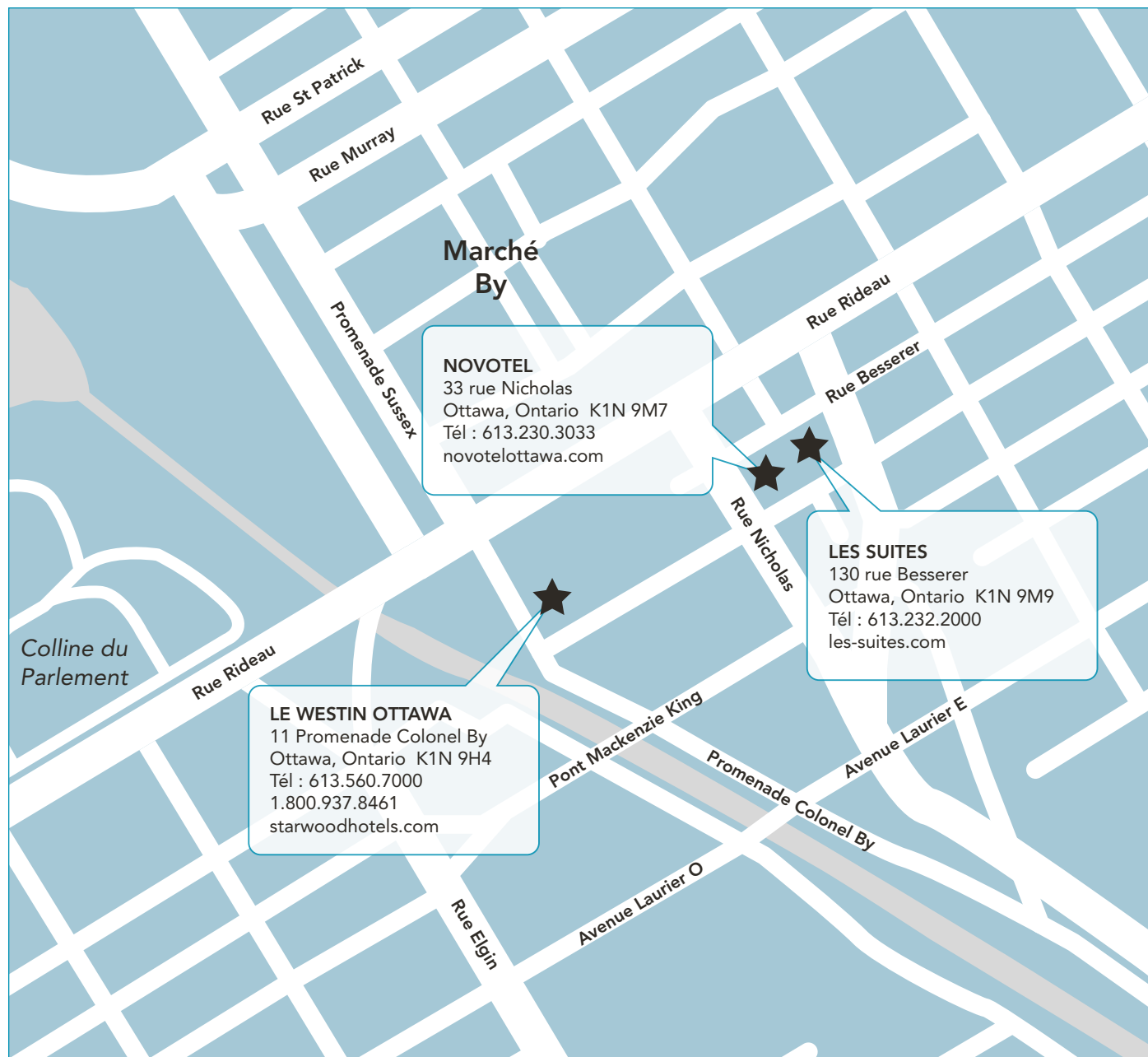
Je tiens à féliciter l'Institut canadien d'éducation et de recherche en orientation et ses partenaires pour la tenue de cette initiative inspirante, et souhaite à tous un événement des plus instructifs.

David Johnston

Janvier 2013

Ottawa

Carte du centre-ville



MUSÉES ET GALERIES :

- > Musée canadien des civilisations
- > Musée des beaux-arts du Canada
- > Musée canadien de la nature
- > Musée des sciences et de la technologie
- > Musée canadien de la guerre
- > Musée de l'aviation du Canada
- > Musée canadien de la guerre froide
- > Musée de la monnaie

ATTRACTIONS :

- > Canal Rideau
- > Colline du Parlement
- > Château Laurier
- > Marché By
- > Centre Rideau
- > Parc de la Gatineau



Mots de bienvenue

Nancy Dube

Présidente du Conseil d'administration du CERIC



Cannexus13 vous promet une expérience stimulante, enrichissante et conviviale!

COMITÉS DU CERIC :

RECHERCHE APPLIQUÉE ET UNIVERSITAIRE

Jan Basso (présidente)
Université Wilfrid Laurier
Waterloo, ON

Robert Baudouin
Université de Moncton
Moncton, NB

Victoria Froats
Ville de Toronto
Toronto, ON

Lorraine Godden
Université Queen's
Kingston, ON

Liette Goyer
Université Laval
Québec, QC

Jeanette Hung
Université Dalhousie
Halifax, NS

Cynthia Martiny
Université du Québec à Montréal
Québec, QC

Nathalie Perreault
Université Laval
Québec, QC

Michelle Pidgeon
Université Simon Fraser
Surrey, BC

Joan Schiebelbein
Université de l'Alberta
Edmonton, AB

Je suis heureuse de vous accueillir à Cannexus13. Notre septième congrès national en développement de carrière vous offrira une multitude d'occasions d'apprentissage et de réseautage. Mes collègues du conseil d'administration du CERIC et moi-même sommes très fiers du programme étoffé de cette année.

Le programme du congrès comprend un nombre record de près de 140 séances traitant de sujets variés, notamment : Explorer le chaos dans la vie et au travail; Promouvoir la planification de carrière dans les écoles publiques; Développement de carrière axé sur l'espoir auprès d'étudiants universitaires; et Nouvelles techniques de psychologie positive. De plus, trois allocutions seront prononcées par quatre conférenciers respectés, à savoir Cindy Blackstock, Ph. D., Roxanne Sawatzky, Debbie Muir et Mark Tewksbury.

À la demande populaire, nous avons étoffé les ateliers précongrès qui, cette année, vous présentent : Gestion de cas 101; Savoir « se mettre en marché », une compétence essentielle du développement de carrière; Améliorez vos techniques de présentation; et Un engagement rempli d'espoir grâce à un sentiment d'importance face aux autres.

Dans le cadre du dîner Connexions Cannexus de mardi, nous aborderons des sujets captivants, notamment : Alphabétisation et compétences essentielles au Canada; Le problème avec l'IMT; et Créativité et imagination en matière de développement de carrière. Plusieurs de ces sujets sont présentés par certaines des quelque 25 organisations collaboratives avec lesquelles nous travaillons. Je m'en voudrais de ne pas souligner leur contribution en vue de promouvoir le congrès Cannexus13.

S'il s'agit de votre première fois à Cannexus, j'espère que vous avez eu l'occasion de participer à notre première séance d'orientation pour les nouveaux venus. Si vous avez déjà participé au congrès, vous conviendrez certainement avec moi que Cannexus a quelque chose à offrir à tous les participants. Vous pouvez rencontrer des collègues de partout au Canada et du monde entier, participer à des séances sur toutes les facettes du développement de carrière, et visiter les nombreux kiosques d'exposants afin de découvrir leurs produits et services. Vous pouvez entamer et poursuivre des conversations sur la communauté en ligne de Cannexus – une autre nouveauté en 2013.

Cannexus13 vous promet une expérience stimulante, enrichissante et conviviale!

La réception du lundi soir, organisée et commanditée par The Counselling Foundation of Canada, vous donnera l'occasion de retrouver des amis et de rencontrer de nouveaux collègues.

Je tiens à remercier le personnel du CERIC, les bénévoles du congrès et le comité du programme du congrès pour cet événement très professionnel. Bien sûr, tout ceci aurait été impossible sans le financement et le soutien de The Counselling Foundation of Canada. Je désire aussi remercier mes collègues du conseil d'administration du CERIC pour leurs judicieux conseils et les membres des divers comités du CERIC pour leur appui indéfectible.

J'espère avoir l'occasion de rencontrer plusieurs d'entre vous au cours des prochains jours. Je vous souhaite à tous un congrès des plus agréables. Apprenez. Partagez. Amusez-vous!

Donald G. Lawson, Président Bruce G. Lawson, Directeur exécutif The Counselling Foundation of Canada

Nous savons que tous les participants au congrès Cannexus sont déterminés à aider les Canadiens à réussir leur carrière, mais qu'en est-il de vous, les professionnels du développement de carrière? De quel type d'aide avez-vous besoin dans le cadre de votre travail?



Bienvenue à Cannexus13! The Counselling Foundation of Canada est fière de commanditer Cannexus13 et nous sommes heureux de constater que Cannexus prend de l'ampleur chaque année. Il s'agit d'une des façons les plus tangibles pour le CERIC de faciliter le perfectionnement des professionnels du développement de carrière.

L'économie mondiale continue d'être imprévisible. Au Canada, nous avons été chanceux que les gouvernements réagissent à temps pour équilibrer les budgets et réduire la dette, ce qui a contribué à amoindrir certains effets indésirables du ralentissement mondial. Toutefois, nous sommes encore loin de la forte croissance économique qui a caractérisé l'après-guerre. Par conséquent, l'an dernier, la fondation a entrepris un processus de révision stratégique en vue de mieux cibler nos objectifs et de soutenir efficacement le domaine du développement de carrière.

De nombreux facteurs économiques et démographiques transforment le Canada, notamment la population vieillissante, le nombre croissant de jeunes Autochtones, la mondialisation grandissante, les changements technologiques rapides, une dépendance accrue de la croissance économique sur les ressources naturelles du Canada, l'écart grandissant entre les riches et les pauvres et la pression qu'exerce cette situation sur les familles de la classe moyenne, la nécessité de disposer d'une main-d'œuvre qualifiée et de métiers spécialisés, ainsi qu'un transfert du pouvoir et de la population de l'est vers l'ouest. Ces facteurs et de nombreux autres ont des répercussions sur le travail que nous accomplissons.

Nous savons que tous les participants au congrès Cannexus sont déterminés à aider les Canadiens à réussir leur carrière, mais qu'en est-il de vous, les professionnels du développement de carrière? De quel type d'aide avez-vous besoin dans votre travail?

Au cours des prochaines années, The Counselling Foundation of Canada et le CERIC collaboreront en vue de trouver des façons de faciliter le développement de carrière des praticiens du développement de carrière – notamment grâce à Cannexus, ContactPoint, OrientAction, *la Revue canadienne de développement de carrière* et d'autres programmes. Déjà cette année, Cannexus comprend un nombre accru de séances à l'intention des praticiens, à la fois en ce qui a trait à la santé personnelle et à l'autopromotion.

Le Sondage des spécialistes de l'orientation professionnelle mené récemment par le CERIC a montré que les professionnels du développement de carrière ont un niveau de scolarité élevé, mais sont généralement sous-payés et sous-estimés. Par conséquent, nous chercherons des façons de rehausser la perception de la valeur du travail que vous accomplissez auprès de l'ensemble des Canadiens.

Nous vous souhaitons un excellent Cannexus!

COMITÉS DU CERIC :

PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL ET FORMATION CONTINUE

Lorraine Boland (co-présidente)
YES Employment Services
Thunder Bay, ON

Don McCaskill (co-président)
Commission scolaire Frontier
Winnipeg, MB

Penny Freno
Université Simon Fraser
Burnaby, BC

Rosie Parnass
Université de Toronto
Toronto, ON

Iris Unger
YES Montréal
Montreal, QC

Roxana Zuleta
Jane/Finch Community
and Family Services
Toronto, ON

SERVICES WEB

John Horn (président)
Université de la Colombie-Britannique
Vancouver, BC

Richard Buteau
Université Laval
Québec, QC

Edward Kidd
CIBC
Winnipeg, MB

Anu Pala
A-Nu Vision Coaching & Consulting
Burnaby, BC



L'Institut canadien d'éducation et de recherche en orientation (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. Nous soutenons la recherche et le développement professionnel en orientation pour une communauté intersectorielle à l'aide de nos partenariats de projets et de nos programmes stratégiques. Ces programmes stratégiques sont Cannexus, ContactPoint/OrientAction et *la Revue canadienne de développement de carrière*.

COMITÉS DU CERIC :

RÉDACTION

Jennifer Browne (présidente)
Université Mémorial de Terre-Neuve
St. John's, NL

Tamara Anderson
Best Foot Forward Consulting Inc.
Calgary, AB

Cathy Keates
Université Queen's
Kingston, ON

Blessie Mathew
Université de l'Alberta
Edmonton, AB

MARKETING

Mark Venning (président)
Change Rangers
Oakville, ON

Tamara Anderson
Best Foot Forward Consulting Inc.
Calgary, AB

Jane Aupaluktuq
Nunavut Tunngavik Inc.
Rankin Inlet, NU

Penny Freno
Université Simon Fraser
Burnaby, BC

Carole MacFarlane
Vancouver, BC

Krista Payne
YMCA of Northeast Avalon
St. John's, NL

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

Accroître le bien-être économique et social et la productivité des Canadiens à l'aide de programmes d'orientation de qualité efficaces et accessibles, en particulier dans les domaines de l'orientation professionnelle et de la formation continue.

OBJECTIFS

- > Faire progresser l'enseignement et les connaissances dans le domaine de l'orientation professionnelle en élaborant et en offrant des conférences, séminaires, cours théoriques et formations au public.
- > Informer le public et accroître sa compréhension en matière d'orientation professionnelle en recueillant et en diffusant du matériel didactique sur ce sujet.
- > Appuyer la recherche en orientation professionnelle en offrant un programme de bourses de recherche.

CE QUE NOUS FAISONS

Nous accomplissons notre mission avec nos propres ressources et en établissant des partenariats stratégiques et participatifs avec un ou plusieurs associés potentiels dans un esprit de collaboration, d'innovation et de coopération. Le CERIC s'occupe à la fois des partenariats pour les projets de recherche et des partenariats pour les projets pédagogiques et de formation professionnelle.

MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le CERIC est dirigé par un conseil d'administration pancanadien formé de bénévoles qui représentent un large spectre des activités sectorielles du counseling professionnel.

Le CERIC comprend deux sous-comités consultatifs pour, d'abord, déterminer la manière la plus efficace pour le CERIC d'assurer la croissance et l'intensification de la recherche appliquée et universitaire dans les domaines liés au développement professionnel au Canada; puis, pour déterminer et recommander au conseil d'administration le meilleur moyen pour le CERIC d'appuyer la création de documents d'apprentissage et de développement professionnel pour les conseillers en orientation canadiens.

En outre, le CERIC met en place des comités ponctuels qui jouent un rôle important pour donner des idées dans les domaines du marketing, des services web ou du contenu des éditorial.



ceric

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

CERIC (Canadian Education and Research Institute for Counselling) is a charitable organization that advances education and research in career counselling and career development.

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.

INITIATIVES

Project Partnerships Partenariats de projets

CERIC funds both research as well as learning and professional development projects that advance the body of knowledge in career counselling and career development in Canada. For more information about our current funding priorities and project partnership details, please visit ceric.ca.

Le CERIC finance à la fois des projets de recherche et des projets pédagogiques et de développement professionnel qui promeuvent l'ensemble des connaissances dans le domaine de l'orientation professionnelle et du développement de carrière au Canada. Pour de plus amples renseignements sur nos priorités de financement et nos partenariats de projets, visitez le site ceric.ca.



Cannexus.ca

Canada's bilingual National Career Development Conference promoting the exchange of information and innovative approaches for career development and counselling. **Ottawa, January 20 - 22, 2014.**

Cannexus est un congrès national bilingue favorisant l'échange d'informations et d'initiatives novatrices dans le domaine de l'orientation et du développement de carrière. **Ottawa, du 20 au 22 janvier 2014.**



contactpoint.ca
orientaction.ca

ContactPoint is a Canadian online community program providing career resources, learning and networking for practitioners.

OrientAction est un programme communautaire canadien en ligne destiné aux praticiens(iennes), qui fournit des ressources sur le développement professionnel, l'acquisition de connaissances et le réseautage.



The Canadian Journal of Career Development
Revue canadienne de développement de carrière

The CJCD is a peer-reviewed publication of career-related academic research and best practices. cjcdonline.ca.

La RCDC est une publication qui porte sur la recherche universitaire et les meilleures pratiques évaluées par des spécialistes du secteur. rcdcenligne.ca.

Graduate Students Étudiants(es) aux cycles supérieurs

Graduate Student Engagement Program and Graduate Student Award. For information, visit ceric.ca.

Programme de mobilisation des étudiants(es) aux cycles supérieurs et Prix des études supérieures. Pour obtenir plus d'informations, veuillez visiter ceric.ca.

ceric.ca

18 Spadina Road, Suite 200, Toronto, ON M5R 2S7 | 416.929.2510

Charitable Registration # / Numéro d'enregistrement d'organisme de bienfaisance 86093 7911 RR0001

RESOURCES & PROJECTS RESSOURCES & PROJETS



Emerging Green Jobs in Canada Hausse des emplois verts au Canada

In partnership with / en partenariat avec Green Skills Network (First Work)



Assessment Guide for Career and Guidance Counselling Guide d'évaluation en orientation

In partnership with / en partenariat avec l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec (OCCOQ)



Career Centre Evaluation: A Practitioner Guide

Évaluation des centres de carrières : Le guide du praticien

In partnership with / en partenariat avec University Career Centre Metrics Working Group
Groupe de travail sur les mesures de performance du centre de carrière universitaire

Coming Soon À surveiller!

Hope-Centred Career Development for College Students Développement de carrière axé sur l'espoir auprès d'étudiants universitaires

In partnership with / en partenariat avec University of British Columbia/PennState

Career Practitioner's Role in Supporting People with Mental Health Challenges Rôle des praticiens de l'orientation qui aident les personnes aux prises avec des problèmes de santé mentale

In partnership with / en partenariat avec Nova Scotia Career Development Association

Career Exploration with At-Risk Adolescents and Young Adults L'exploration de carrières chez les jeunes à risque

In partnership with / en partenariat avec Career Trek

COMITÉS DU CERIC :

COMITÉ DU PROGRAMME DU CONGRÈS

Gary Agnew

Cenera
Calgary, AB

Lois Armerding

Immigrant Services Society of BC
Vancouver, BC

Jan Basso

Université Wilfrid Laurier
Waterloo, ON

Richard Buteau

Université Laval
Québec, QC

Kim Hollihan

Gouvernement du Nouveau-Brunswick
Fredericton, NB

Yvonne Lawson

The Counselling Foundation of Canada
Toronto, ON

Micheline Locas

Association des clubs d'entrepreneurs
étudiants (ACEE) du Québec
Drummondville, QC

Laurent Matte

Ordre des conseillers et conseillères
d'orientation du Québec
Montréal, QC

Marie-Josée Pouliotte

Association des conseillères et des conseillers
d'orientation scolaire de l'Ontario
Ottawa, ON

PERSONNEL DU CERIC :

Jaz Bruhn

Coordonnateur des congrès
et des événements

Diana Castaño

Adjointe administrative et responsable
des services administratifs

Catherine Ducharme

Coordonnatrice du contenu
et des communications

Sharon Ferriss

Directrice du marketing,
web et nouveaux médias

Riz Ibrahim

Vice-président et directeur général

Carla Nolan

Gérante du marketing

Norman Valdez

Directeur du contenu multimédia
et des communications

Marilyn Van Norman

Coordonnatrice nationale,
réseautage et innovation

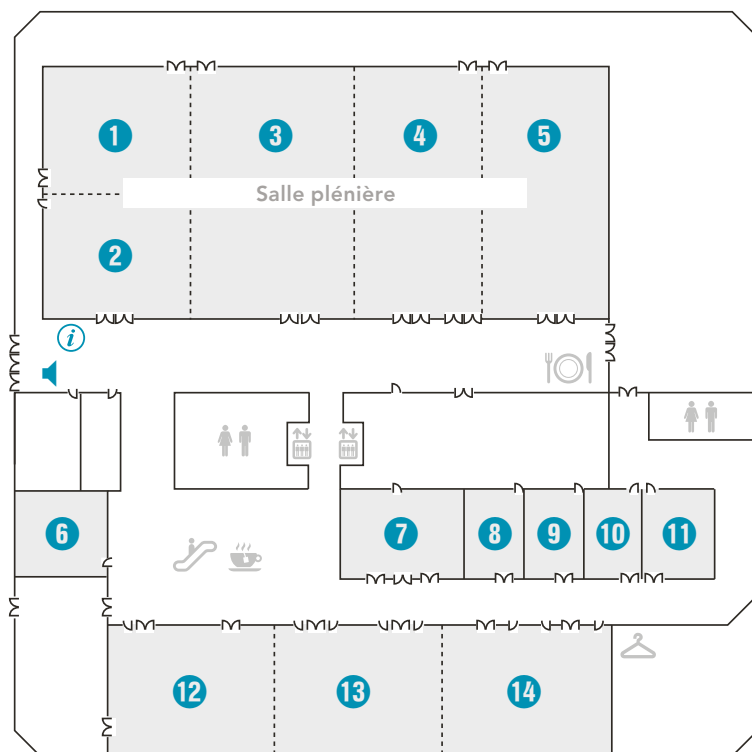
PROGRAMME DU CONGRÈS :

Un merci tout particulier à **Michael Nourse**
de **Communications.ca** pour le design
du programme du congrès Connexus.

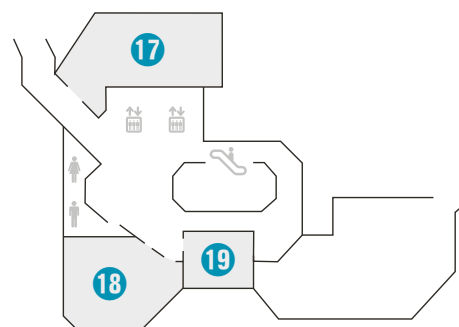
Plan des salles

Trouvez votre voie

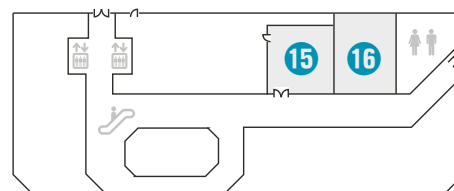
4^e ÉTAGE



3^e ÉTAGE



2^e ÉTAGE



- ❶ Provinces 1
- ❷ Provinces 2
- ❸ Confederation 1
- ❹ Confederation 2
- ❺ Confederation 3
- ❻ Nunavut
- ❼ Québec
- ❽ Nova Scotia
- ❾ Newfoundland
- ❿ New Brunswick
- ⓫ Alberta
- ⓬ Governor General 1
- ⓭ Governor General 2
- ⓮ Governor General 3
- ⓯ Manitoba
- ⓰ British Columbia
- ⓱ Les Saisons
- ⓲ Ontario
- ⓳ Saskatchewan
- 👤 Écouteurs d'interprétation



The Canadian Journal of Career Development

Revue canadienne de développement de carrière



The Canadian Journal of Career Development is a peer-reviewed publication of multi-sectoral career-related academic research and best practices from Canada and around the world.

La *Revue canadienne de développement de carrière* est une publication évaluée par les pairs portant sur la recherche universitaire et les pratiques d'excellence relatives aux carrières multisectorielles au Canada et partout dans le monde.

- Published twice annually
- Welcomes articles from all sectors
- Broad focus on career development
- View current and past issues online
- Free to subscribe and access
- Publiée deux fois par année
- Accepte des articles de tous les secteurs
- Traite du développement de carrière au sens large
- Consultez la revue et les archives en ligne
- Accès et abonnement gratuit

Be sure to check out *A Multi-Sectoral Approach to Career Development: A Decade of Canadian Research*, celebrating 10 years of thought-provoking and ground-breaking research from CJCD. The book is free to download online.

Jetez un œil au livre *Une approche multisectorielle du développement de carrière : Une décennie de recherche au Canada*, qui célèbre dix ans de recherche novatrice et inspirante de la RCDC. Le livre peut être téléchargé gratuitement en ligne.



The Canadian Journal of Career Development is a partnership between CERIC and Memorial University of Newfoundland with the support of The Counselling Foundation of Canada.

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



The Counselling
Foundation of Canada



ceric

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



cjcdonline.ca / rcdcentligne.ca

Horaire du congrès

Aperçu

Tissez un réseau professionnel, apprenez et partagez vos expériences dans un environnement stimulant!

DIMANCHE 27 JANVIER

8 h 30 – 16 h	Accueil, information et inscription	3 ^e étage
9 h – 12 h	Ateliers précongrès	3 ^e étage
10 h – 10 h 30	Pause et réseautage	3 ^e étage
13 h – 16 h	Ateliers précongrès	3 ^e étage
14 h – 14 h 30	Pause et réseautage	3 ^e étage
16 h – 17 h	Séance pour les nouveaux venus	3 ^e étage

LUNDI 28 JANVIER

7 h 30 – 19 h	Accueil, information et inscription	4 ^e étage
7 h 30 – 8 h 30	Déjeuner et réseautage	4 ^e étage
8 h – 17 h	Cueillette/retour – écouteurs d'interprétation	4 ^e étage
8 h 30 – 9 h	Accueil officiel et mot d'ouverture	4 ^e étage
9 h – 10 h	CONFÉRENCIÈRE D'HONNEUR Cindy Blackstock, Ph. D. « Actions de réconciliation entre les enfants des Premières Nations et des non-autochtones »	4 ^e étage Salle plénière
10 h – 19 h	Aire d'exposition ouverte	4 ^e étage Aire d'exposition
10 h – 10 h 30	Pause et visite des exposants	4 ^e étage Aire d'exposition
10 h 30 – 12 h	Ateliers : BLOC 1	2 ^e , 3 ^e , 4 ^e étage
12 h – 13 h 30	Dîner et réseautage	4 ^e étage
13 h 30 – 15 h	Ateliers : BLOC 2	2 ^e , 3 ^e , 4 ^e étage
15 h – 15 h 30	Pause et visite des exposants	4 ^e étage Aire d'exposition
15 h 30 – 17 h	Ateliers : BLOC 3	2 ^e , 3 ^e , 4 ^e étage
17 h – 19 h	Réception Commanditée par : The Counselling Foundation of Canada	4 ^e étage Salle plénière

MARDI 29 JANVIER

7 h 30 – 16 h 30	Accueil, information et inscription	4 ^e étage
7 h 30 – 8 h 15	Déjeuner et réseautage	4 ^e étage
8 h – 17 h 30	Cueillette/retour – écouteurs d'interprétation	4 ^e étage
8 h 15 – 8 h 30	Accueil officiel et annonces du jour	4 ^e étage
8 h 30 – 9 h 30	CONFÉRENCIÈRE D'HONNEUR Roxanne Sawatzky « Abandonner sa zone de confort »	4 ^e étage Salle plénière
9 h 30 – 16 h	Aire d'exposition ouverte	4 ^e étage Aire d'exposition
9 h 30 – 10 h	Pause et visite des exposants	4 ^e étage Aire d'exposition
10 h – 10 h 45	Ateliers : BLOC 4	2 ^e , 3 ^e , 4 ^e étage
11 h – 11 h 45	Ateliers : BLOC 5	2 ^e , 3 ^e , 4 ^e étage
12 h – 13 h	Dîner Connexions Cannexus : BLOC 6	4 ^e étage
13 h 30 – 15 h	Ateliers : BLOC 7	2 ^e , 3 ^e , 4 ^e étage
15 h – 15 h 30	Pause et dernière chance de visiter les exposants	4 ^e étage Aire d'exposition
15 h 30 – 17 h	Ateliers : BLOC 8	2 ^e , 3 ^e , 4 ^e étage

MERCREDI 30 JANVIER

7 h 30 – 10 h 30	Accueil, information et inscription	4 ^e étage
7 h 30 – 8 h 30	Déjeuner et réseautage	4 ^e étage
8 h 30 – 12 h	Cueillette/retour – écouteurs d'interprétation	4 ^e étage
8 h 30 – 10 h	Ateliers : BLOC 9	2 ^e , 3 ^e , 4 ^e étage
10 h – 10 h 30	Pause et réseautage	4 ^e étage
10 h 30 – 11 h 30	CONFÉRENCIERS D'HONNEUR Debbie Muir et Mark Tewksbury « L'étoffe des champions : Atteindre des résultats phénoménaux »	4 ^e étage Salle plénière
11 h 30 – 11 h 45	Remerciements et mot de la fin	4 ^e étage Salle plénière



orientaction.ca

Découvrez le **NOUVEAU** site d'OrientAction!

Le rendez-vous des conseillers branchés

OrientAction prend un nouveau départ, mobilisant le pouvoir des médias sociaux pour bâtir une communauté en ligne et vous donner accès aux ressources, à l'apprentissage et au soutien dont vous avez besoin. Les nouvelles fonctions comprennent :

- > Des groupes
- > Des wikis
- > Des forums de discussion

Vous y trouverez le meilleur de ce que vous connaissez et appréciez déjà, incluant le babillard d'emploi, la liste des événements à venir et les répertoires, en plus de nouvelles ressources qui reflètent les besoins changeants d'un domaine en pleine évolution – le tout présenté dans un site Web au design moderne et épuré.

Inscrivez-vous à orientaction.ca pour explorer notre nouveau site!

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



contactpoint.ca

Explore the **NEW** ContactPoint!

A multi-sector online community for professionals in the career development field

ContactPoint has just undergone a major redesign, harnessing the power of social media to build community and connect you to resources, learning and support. New features include:

- > Groups
- > Wikis
- > Discussion Forums

You'll find the best of what you already know and love, including the Job Board, Event Listings and Directories plus updated content that reflects the changing information needs of a growing field – all presented in a fresh and sleek design.

Register with contactpoint.ca and begin exploring today!

ContactPoint is a program of CERIC funded through a grant by The Counselling Foundation of Canada.





Academic & Career Entrance
Accès Carrières Études



Les études en ligne changent le lieu et la manière d'apprendre

MATIÈRES

- ▣ Anglais
- ▣ Français
- ▣ Anglais langue seconde
- ▣ Biologie
- ▣ Chimie
- ▣ Physique

TÉMOIGNAGES

« ... tout à fait ce qu'il me faut, car je n'ai pas le temps de me rendre dans un collège réel et suis ainsi capable d'étudier et d'apprendre à mon propre rythme. »

— Michelle D.

« Je recherche une interaction avec les autres étudiants sur ce forum en souhaitant que nous puissions tous atteindre nos objectifs. »

— Tony V.

Le programme **Accès Carrières Études (ACE)** est une équivalence du cursus d'études secondaires permettant d'être admis dans un des 24 collèges communautaires de l'Ontario.

Les apprenants acquièrent les aptitudes scolaires requises pour réussir au travail, en milieu postsecondaire et en formation d'apprentissage.

Programme ACE disponible en ligne en français et en anglais tous les jours de l'année!
Inscription GRATUITE pour les résidents de l'Ontario.



Pour plus de renseignements :

www.acedistancedelivery.ca

Ateliers précongrès

Dimanche le 27 janvier

Certains de vos collègues ont débuté le congrès Cannexus13 du bon pied avec une ou deux de ces séances précongrès intensives. Ils ont participé à des discussions en profondeur et pris part à des ateliers pratiques. Pourquoi ne pas faire leur connaissance et découvrir ce qu'ils ont appris!



Roxanne Sawatzky
9 h – 12 h

Gestion de cas 101

Cet atelier d'une demi-journée permettra aux travailleurs sociaux et au personnel de gestion de cas de parfaire leurs compétences. Les gestionnaires de cas jouent un rôle essentiel dans le cadre des services à la personne en assurant la liaison entre les clients et les services qui répondent le mieux aux besoins de chacun. La défense des droits constitue un élément clé de ce domaine et il est important que les gestionnaires de cas développent des compétences pertinentes afin d'accéder aux programmes et aux services à l'intention des personnes marginalisées qui ont recours à des approches orientées vers le client.

L'objectif des participants est d'assimiler les procédures et les concepts de base en gestion de cas. Cet atelier s'adresse aux gestionnaires de cas et aux membres du personnel qui ne sont pas actuellement des gestionnaires de cas mais qui accomplissent des tâches liées à la gestion de cas ou qui débutent dans le domaine sans avoir reçu de formation officielle. La formation vise également à aider le personnel de première ligne dans les agences de services à la personne à établir des relations fructueuses avec les clients.

Roxanne Sawatzky a géré avec brio une étude triennale de 1,3 million de dollars qui regroupait 2400 participants pour le compte des gouvernements manitobain et fédéral. Elle est présidente et fondatrice d'Empowering Change, un organisme de premier ordre qui permet à des fournisseurs de services novateurs d'améliorer leurs relations avec des personnes aux prises avec de multiples difficultés. Empowering Change transforme la façon de penser et d'agir des fournisseurs de services d'emploi et de services sociaux en multipliant les méthodes efficaces de motivation à l'échelle internationale par le biais du modèle d'étapes de changement et de la technique d'entrevue motivationnelle. Mme Sawatzky a animé des ateliers et donné des présentations à l'échelle nationale et internationale.



Jordan LeBel
Harold Simpkins
9 h – 12 h

« Se mettre en marche » en tant que compétence essentielle du développement de carrière

En se basant sur leur cours en ligne à succès Marketing Yourself, les professeurs Jordan LeBel et Harold Simpkins exploreront comment et pourquoi apprendre à mettre en œuvre des techniques de marketing pour se mettre soi-même en valeur est une compétence essentielle de nos jours dans le marché du travail ultra compétitif, autant pour les chercheurs d'emploi et les entrepreneurs que pour les artistes ou les professionnels.

Nous passerons en revue les principes de base du marketing et présenterons une approche par étapes pour la préparation d'un plan de marketing qui peut être appliqué à vous-même ou à vos clients. Cet atelier est basé sur des concepts clés, incluant : comment identifier et se qualifier pour des opportunités d'emploi; comment identifier des marchés cibles, incluant les employeurs potentiels; comment établir des objectifs de marketing personnels; comment créer des stratégies ciblées de marketing basées sur les quatre « P » : Product, Price, Place et Promotion (produit, prix, endroit et promotion); et comment développer et mettre en œuvre un plan de marketing personnel.

Jordan LeBel, B. Sc., M. Sc., Ph. D., est un professeur agrégé au département de marketing de l'École de commerce John Molson à l'Université Concordia, où il enseigne aux étudiants du baccalauréat et de la maîtrise en gestion (MBA). Il fut récipiendaire du Prix du doyen de l'École de commerce pour l'excellence en enseignement en 2005 et en 2010; il reçut aussi le Prix du président de l'Université Concordia pour l'excellence en enseignement en 2010. LeBel est également vice-président du conseil d'administration du Service d'emplois pour les jeunes de Montréal (YES-MTL). Harold Simpkins, B. A., MBA, est un professeur de marketing et le directeur académique du programme coopératif en marketing de l'École de commerce John Molson à l'Université Concordia. Simpkins a développé et enseigné des cours pour le baccalauréat et les études supérieures en se basant sur sa longue expérience en commerce et dans le secteur sans but lucratif. Simpkins a occupé des postes en gestion des produits dans deux entreprises alimentaires internationales et il a été vice-président du service à la clientèle pour la plus importante agence de publicité au Canada. Il est membre du conseil d'administration de YES-MTL.



pm
Joanne Stuart
13 h – 16 h

Améliorez vos techniques de présentation

Vous cherchez l'étincelle qui rehaussera votre passion pour l'animation? La voici! Élargissez vos horizons et maximisez les connaissances que vous possédez déjà tout en découvrant de nouvelles façons de rejoindre votre auditoire et d'établir des liens.

Mettez à l'épreuve divers exercices et activités, de même que de nouveaux outils dynamiques tels que l'utilisation d'icônes, les chevauchées en musique et les chasseurs d'histoires. Vous repartirez avec une passion renouvelée, une sagesse partagée et une foule d'idées et de ressources.

Joanne Stuart, B.A. CECP, propriétaire de Life Changes Consulting est une animatrice et conférencière en développement de carrière réputée pour sa facilité à captiver ses auditoires. Outre la magie du hasard, son parcours personnel est jonché de réponses divertissantes et originales aux défis et aux occasions qui se sont présentées. Elle a notamment animé sa propre émission de télévision, démarré une entreprise de consultation et de formation couronnée de succès et continue d'aider les gens à mieux vivre les changements. Elle habite près de la baie Georgienne où elle puise son inspiration de l'eau, des rochers et des arbres qui l'entourent.



pm
Gray Poehnell
13 h – 16 h

Un engagement rempli d'espoir grâce à un sentiment d'importance face aux autres

« Mattering », le sentiment d'importance face aux autres, fait partie intégrante de l'espoir. Les gens qui pensent qu'ils ne sont pas importants sont comme des gens invisibles - invisibles à eux-mêmes, mais aussi aux autres. S'ils voient que peu de choses dans leur vie feront la différence, pourquoi même s'en soucier? Comment pouvons-nous aider ces gens invisibles à redevenir visibles (à nos yeux, à leurs yeux et au monde qui les entoure)? Nous pouvons commencer en adoptant des points de vue différents de ceux qui nous ont conduits à les mettre à l'index. Les approches abordées sont utilisables avec des populations diverses.

Gray Poehnell, un formateur et présentateur chevronné du développement de carrière, s'intéresse notamment aux approches holistiques qui cultivent l'espoir, la spiritualité pratique, la créativité, l'imagination et l'intégrité professionnelle. Il a été impliqué dans le développement et l'écriture de nombreux programmes d'orientation professionnelle et il est co-auteur de plusieurs livres et cahiers d'exercices, incluant Hope-Filled Engagement, Career Pathways, Career Crossroads, CareerScope et Guiding Circles. Il a travaillé avec différentes clientèles, notamment les jeunes, les prestataires d'aide sociale, les travailleurs âgés, les immigrants, les professionnels et les Autochtones. Il travaille présentement à former des praticiens du développement de carrière aux niveaux national et international. Gray est de descendance Métis.



Séance pour les nouveaux venus, dimanche 16 h – 17 h

Vous participez au congrès Cannexus pour la première fois? Cette séance, conçue pour maximiser votre expérience, s'adresse à vous! Nous encourageons également les délégués avertis désireux de « mentorer » de nouveaux participants à profiter de l'occasion.

Avant de vous joindre à la séance pour les nouveaux venus, n'oubliez pas de prendre possession de votre porte-nom de délégué au kiosque d'accueil, d'enregistrement et d'information situé au 3^{ème} étage du Westin.



La communauté en ligne et l'application Cannexus

Joignez notre nouvelle communauté en ligne Cannexus13 via votre ordinateur ou à partir de votre téléphone intelligent via une application. Vous pouvez :

- > consulter les profils et les intérêts des autres délégués*
- > créer un horaire personnalisé avec les séances auxquelles vous prévoyez assister*
- > participer à la conversation à propos du congrès*

Vous avez oublié d'activer votre compte?
Rendez-vous sur cannexus13.pathable.com et demandez à ce qu'on vous envoie votre invitation à nouveau.

jour 01

LUNDI

LUNDI 28 JANVIER

7 h 30 – 19 h	Accueil, information et inscription	4 ^e étage
7 h 30 – 8 h 30	Déjeuner et réseautage	4 ^e étage
8 h – 17 h	Cueillette/retour – écouteurs d'interprétation	4 ^e étage
8 h 30 – 9 h	Accueil officiel et mot d'ouverture	4 ^e étage
9 h – 10 h	CONFÉRENCIÈRE D'HONNEUR Cindy Blackstock, Ph. D. « Actions de réconciliation entre les enfants des Premières Nations et des non-autochtones »	4 ^e étage Salle plénière
10 h – 19 h	Aire d'exposition ouverte	4 ^e étage Aire d'exposition
10 h – 10 h 30	Pause et visite des exposants	4 ^e étage Aire d'exposition
10 h 30 – 12 h	Ateliers : BLOC 1	2 ^e , 3 ^e , 4 ^e étage
12 h – 13 h 30	Dîner et réseautage	4 ^e étage
13 h 30 – 15 h	Ateliers : BLOC 2	2 ^e , 3 ^e , 4 ^e étage
15 h – 15 h 30	Pause et visite des exposants	4 ^e étage Aire d'exposition
15 h 30 – 17 h	Ateliers : BLOC 3	2 ^e , 3 ^e , 4 ^e étage
17 h – 19 h	Réception Commanditée par : The Counselling Foundation of Canada	4 ^e étage Salle plénière

Conférencière d'honneur

Lundi 28 janvier



Cindy Blackstock, Ph. D.

*Actions de réconciliation entre les enfants des
Premières Nations et des non-autochtones*

Depuis des dizaines d'années, les enfants et les familles des Premières Nations tirent moins d'avantages des services d'enseignement, de protection de l'enfance et de santé que tout autre Canadien. Les enfants des Premières Nations et les enfants non-autochtones se sont mobilisés pour créer le mouvement de réconciliation dirigé par des enfants le plus important au Canada, dont l'objectif est de favoriser l'équité culturelle. Les enfants ont une conception de l'amour et de la justice dont bien des adultes pourraient s'inspirer, et ils ont décidé d'unir leurs forces afin de s'assurer que tous les enfants des Premières Nations puissent grandir en toute sécurité et en santé dans leurs familles, fréquenter de bonnes écoles afin de se préparer à exercer un travail intéressant et être fiers de leurs origines. Les conseillers doivent bien comprendre les obstacles auxquels font face les jeunes des Premières Nations, le segment de la population canadienne qui connaît la croissance la plus rapide, en vue de les guider de façon judicieuse en matière d'exploration de carrière et d'emploi.

Cette présentation montre comment des milliers d'enfants partout au Canada réussissent à faire une différence. Leurs actions redonnent de l'énergie aux enfants des Premières Nations et non-autochtones et montrent aux adultes qu'il est possible de changer les choses lorsqu'on s'en donne vraiment la peine. Laissez-vous inspirer pour passer à l'action à votre tour.

Depuis 2003, Mme **Cindy Blackstock** occupe le poste de directrice générale de la Société de soutien à l'enfance et à la famille des Premières Nations du Canada où elle est à la tête d'un mouvement social qui regroupe des membres des Premières Nations et des non-autochtones dont l'objectif est de résoudre les injustices de longue date subies par les enfants autochtones. Elle est professeure agrégée à l'Université de l'Alberta, œuvre dans le domaine des services aux enfants et à la famille depuis plus de 25 ans. Auteure de plus de 50 articles, elle s'intéresse notamment aux causes des préjudices subis par les enfants et les familles autochtones et préconise des interventions équitables fondées sur la culture.

Mme Blackstock a grandi au sein de diverses communautés rurales et éloignées du nord de la Colombie-Britannique. Devenue travailleuse sociale, elle a découvert que peu d'efforts étaient déployés dans le système bureaucratique

pour s'attaquer aux problèmes véritables que constituent la protection de l'enfance et la pauvreté.

Elle est titulaire d'une maîtrise en gestion de l'Université McGill et d'un doctorat en travail social de l'Université de Toronto. Son expérience en développement communautaire et en élaboration de politiques de même que sa rigueur intellectuelle l'ont amenée à jouer un rôle de premier plan au sein du mouvement de réconciliation, une initiative visant à mettre à profit les forces des enfants des Premières Nations et des enfants non autochtones en vue d'améliorer les services offerts aux enfants des Premières Nations.

jour 01

LUNDI



Amerding, Lois



Amundson, Norm



Anderson, Tami



Arthur, Nancy



Bellrose, Blair



Bergman, Eric



Bilodeau, Cynthia



Bonnema, Betty



Bray, Jonathan



Bulmer, Krista



Buteau, Richard



Chen, Charles



Cochrane, John



Cook, Suzanne



Dube, Colby



Duguay, Nadia



Dupré, Cheryl



Edwards, Laurie



Feltham, Denise



Foss, Jessica



Galway, Tom



Gazzola, Nick



Geary, Susan



Haywood, Susan



Hofmann, Patrick



Jewell, Louisa



Joon Yoon, Hyung



Keis, Ken



Knight, Sherry



Kulbaba, Chris



Mahoney, Kerry



Malott, Brian



Martin, Melissa



Martin, Neesa



McKee, Kathy



Moulday, Nancy



Perreault, Nathalie



Poehnell, Gray



Riddle, Dorothy



Roy, Valérie



Shea, Rob



Smith, Barbara



Smith, Peter



Stanhope, Kelly



Stewart, Elaine



Strodeur, Lasha



Taylor, Lois



Thunderchild, Cori



Ward, Valerie



Willson, Catherine



Wong, Fairy



Wong, Sonny



Wright, Roxanne

Séances concomitantes

Lundi 28 janvier

Procurez-vous vos écouteurs au kiosque au 4^e étage

BLOC

1

10 h 30 –
12 h

LUNDI

Évaluation des compétences fondamentales relatives à l'employabilité

Depuis 28 ans, Futureworx applique une méthode qu'elle a raffinée avec le temps et qui vise à développer les compétences fondamentales relatives à l'employabilité des gens sous-employés, notamment l'attitude et la confiance en soi. La méthode repose sur un outil d'évaluation unique qui permet aux apprenants de comparer clairement leur perception d'eux-mêmes à l'impression qu'ils donnent à un employeur, puis qui les incite à définir et à essayer d'autres comportements dans un cadre de travail simulé.

Randy Lindsay, Paul Brinkhurst – Futureworx

MANITOBA | ANGLAIS

Trouver des employés étoiles auprès de fournisseurs de services communautaires

Quels sont les services offerts par les fournisseurs de services communautaires? Ces fournisseurs de services peuvent-ils répondre aux besoins en recrutement de façon rentable? Qu'est-ce que le perfectionnement professionnel et comment pouvez-vous en tirer parti? Comment pouvez-vous tirer le maximum des services offerts par vos fournisseurs de services locaux? Les fournisseurs de services communautaires disposent d'employés talentueux formés en développement de carrière dans divers domaines. Pour approfondir ces questions et plus encore, soyez des nôtres.

Brian Malott – Collège Fanshawe
Chris Kulbaba – London Employment Help Centre

BRITISH COLUMBIA | ANGLAIS

Les éléphants qu'on refuse de voir dans le marché du travail

Soyons braves et identifions ces changements monstres qui s'opèrent dans le marché du travail et dont personne ne parle. Ils nous touchent tous : vous, moi et nos clients. Dans cet atelier interactif et amusant, nous identifierons ces éléphants, nous déterminerons des solutions et nous apprendrons comment nos clients et nous-mêmes pouvons dépasser le stade de la survie pour véritablement progresser.

Sarah-Jane VandenBerg – Northern Lights Canada

LES SAISONS | ANGLAIS

Cinq étapes pour surmonter le cauchemar PowerPoint

À l'aide d'un amalgame unique de science de la cognition et de bon sens, je vous propose cinq étapes susceptibles d'améliorer chaque présentation que vous donnerez à l'avenir. Vous apprendrez comment accorder la priorité à votre auditoire, qu'il s'agisse d'un seul interlocuteur ou d'un groupe de mille personnes, structurer les conversations (et non les présentations), minimiser les aides visuelles, faire passer votre message et votre personnalité et répondre aux questions. Plus important encore, grâce aux commentaires de l'auditoire, ces cinq étapes peuvent également servir à améliorer les présentations d'autres personnes.

Eric Bergman – Bergman & Associates

ONTARIO | ANGLAIS

Comment donner un sens à sa vie grâce à l'orientation professionnelle

La carrière, quelle qu'en soit notre définition, constitue un élément clé de la vie de la plupart des gens. Divers événements, de la perte d'un emploi à l'indécision en matière de carrière, peuvent ainsi menacer les bases mêmes de notre existence. Comment aider les clients qui souhaitent redéfinir le sens de leur vie? Nous examinerons les recherches et les théories sur le sens de la vie tirées de la psychologie existentielle afin de déterminer comment aider les clients qui cherchent à donner un sens à leur vie.

Jacqui Synard, Nick Gazzola – Université d'Ottawa

SASKATCHEWAN | ANGLAIS

Promouvoir la planification de carrière dans les écoles publiques

Puisque nous vivons et que nous travaillons à l'ère de la mondialisation, nous devons nous adapter à des situations qui changent à la vitesse de l'éclair; par conséquent, nous devons faire preuve de souplesse, d'ouverture et de créativité pour naviguer dans les dédales du développement de carrière. Sous l'angle de la mondialisation, cet atelier interactif portera sur les applications pratiques de la théorie du chaos, du hasard planifié et de l'incertitude positive, et offrira une activité expérientielle conçue pour vous aider à évaluer et à développer vos qualités et celles de vos clients, particulièrement la créativité, en vue de faire progresser votre carrière.

Peter Smith, John Cochrane – Département d'éducation de la Nouvelle-Écosse

QUEBEC | ANGLAIS

Séances concomitantes

Lundi 28 janvier

C'est votre retraite : le développement de carrière pour les boumeurs

Les attentes des boumeurs relativement à la retraite vont de la « liberté 55 » à « jamais »! Les sondages nous disent que nous n'avons pas les moyens de prendre notre retraite et que nous ne voulons pas le faire. Les gens en couple ont peut-être une vision différente de la façon dont ils veulent vivre leur retraite ensemble. Les planificateurs financiers nous disent que nous devons planifier notre retraite! Le déni et l'évitement sont des réactions types lorsque les avis divergent. Je vous montrerai comment les praticiens du développement de carrière peuvent utiliser leurs connaissances et leurs compétences pour aider leurs clients boumeurs à planifier leur retraite – quelle que soit leur vision.

Heather E. Bennett – Pratique Privée

NOVA SCOTIA | ANGLAIS

Naviguer dans la tourmente : l'incapacité en milieu de travail

Voici l'occasion pour les praticiens en développement de carrière de mieux comprendre les besoins d'emploi de leurs clients souffrant d'une incapacité. L'outil d'autoévaluation DICE (Disability Impact on Career/Employment) les aidera à mieux les orienter. Par le biais de la théorie, de dialogues et d'exercices interactifs, nous examinerons des statistiques préliminaires sur les types d'incapacité, les défis liés à la tâche et les accommodements de même que les problèmes auxquels font face ces personnes, notamment la divulgation d'information, la discrimination et les accommodements en milieu de travail.

Denise Feltham – D.I.C.E

ALBERTA | ANGLAIS

Mettez à profit tout le potentiel de votre personnel

Il est clair que le personnel est un élément clé de la réussite d'une entreprise. Les chefs de file doivent mettre à profit tout le potentiel de leur ressource la plus précieuse – leurs employés. Cet atelier traitera des nouvelles tendances du monde du travail et des répercussions sur la main-d'œuvre de l'inadéquation des compétences, des choix individuels, des révolutions technologiques et de la complexité accrue des clients. Nous examinerons comment ces tendances se transposent en défis quotidiens pour les services des ressources humaines et les chefs d'entreprise.

Tracy Griffin, Henry Curtis – Right Management

NEWFOUNDLAND | ANGLAIS

L'entrepreneuriat en contexte d'orientation

Les efforts pour identifier la relève entrepreneuriale sont de plus en plus importants dans le domaine de l'employabilité au Canada. On remarque un manque d'outil pour évaluer les qualités entrepreneuriales et un manque d'hypothèse théorique pour nous guider. Nous vous présenterons notre typologie des divers styles de personnalités entrepreneuriales qui constitue le fondement du développement d'un outil psychométrique de connaissance de soi, ainsi que différentes interventions en lien avec notre approche.

Dre Cynthia Bilodeau – Université d'Ottawa

GOVERNOR GENERAL 1 | FRANÇAIS ◀ INTERP

Améliorez vos compétences financières

Vos clients ont-ils du mal à gérer leurs avoirs en période de difficultés exceptionnelles? Vos clients ont-ils subi une perte d'emploi, été sous-employés ou gagné un faible revenu? Avez-vous l'impression d'avoir rencontré une foule de clients qui font de leur mieux pour éviter de vivre d'un chèque de paie à l'autre? Nous ferons la démonstration d'un outil simple et pratique que vous pourrez offrir à vos clients en vue de les aider à dénouer leurs impasses financières.

Cheryl Dupré, Kelly Stanhope – META Vocational Services
Natasha McKenna – Centre canadien pour l'éducation financière

NEW BRUNSWICK | ANGLAIS

Orientation auprès des apprenants en ligne

Je vous parlerai de la préparation de l'entreprise, des compétences des praticiens ainsi que du déploiement et du lancement réussis de services d'orientation professionnelle en ligne. Mon agence a été la première à offrir des services d'orientation professionnelle en ligne et utilise ce mode de prestation depuis neuf ans. Cette année, en vertu du nouveau programme d'emploi de la Colombie-Britannique, nous avons aidé d'autres agences de développement de carrière à adopter ce modèle de prestation de services.

Tannis Goddard – Training Innovations

GOVERNOR GENERAL 2 | ANGLAIS



Procurez-vous vos
écouteurs au kiosque
au 4^e étage

Développez votre intelligence émotionnelle

Des études récentes ont démontré que jusqu'à 90 % de votre réussite dans la vie est attribuable à l'intelligence émotionnelle, tandis que le QI n'y contribuerait qu'à 20 %. Dans le monde du travail d'aujourd'hui en constante évolution, il est essentiel de bénéficier d'une intelligence émotionnelle élevée. Dans cet atelier interactif et captivant, vous découvrirez ce qu'est l'intelligence émotionnelle et comment elle peut améliorer vos compétences en orientation et en facilitation. Cet atelier vous aidera également à recentrer et à dynamiser votre propre carrière.

Susan Geary – Pratique Privée

GOVERNOR GENERAL 3 | ANGLAIS ◀ INTERP

Instaurer la confiance

Aider les autres à surmonter les obstacles auxquels ils sont confrontés constitue une expérience enrichissante et souvent presque magique. Nous avons tous des insécurités et pour certains, elles peuvent avoir des répercussions sur leur capacité de profiter de la fabuleuse vie au travail que nous méritons tous. À l'aide d'outils clés servant à identifier et à restructurer les défis émotifs, vous pouvez apprendre à reconnaître votre valeur. Le principe repose sur le fait que notre système de croyances est contrôlé par des réactions émotives qui nous éloignent de nos rêves et de nos aspirations.

Tami Anderson – Best Foot Forward

NUNAVUT | ANGLAIS

Au service des apprenants Autochtones

L'ACCESS (Aboriginal Community Career Employment Services Society) est un organisme urbain qui offre des services de développement de carrière aux Autochtones du district régional du Grand Vancouver. Bon nombre de nos clients font face à de multiples obstacles lorsqu'ils désirent obtenir ou conserver un emploi à long terme. L'ACCESS a créé une variété de programmes intégrés qui prévoient les interventions, les programmes de recyclage et la formation nécessaires pour favoriser un apprentissage efficace et une participation à long terme à la population active. Nous vous informerons sur les pratiques d'excellence qui assurent l'efficacité de nos programmes.

Blair Bellerose, Cori Thunderchild, Helen Boyce –
Aboriginal Community Career Employment Services Society

PROVINCES 1 | ANGLAIS

Donner un sens à sa vie et à sa carrière

Avec ses racines en psychologie humaniste, le questionnement subjectif sur le sens de la vie est au cœur même de la psychologie de l'orientation postmoderne. Intégrant les contextes historique et actuel, cette présentation porte sur le lien cohérent entre la psychologie humaniste et la psychologie de l'orientation postmoderne. Elle permet de comparer les principes dynamiques et essentiels des deux approches psychologiques et d'illustrer comment les concepts communs peuvent être utilisés efficacement dans les interventions afin d'améliorer le bien-être professionnel de quelqu'un.

Dr Charles P. Chen – Université de Toronto

PROVINCES 2 | ANGLAIS

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

Une étude internationale sur l'espoir lié à la carrière a été menée au Canada et aux États-Unis. Nous avons examiné l'espoir lié à la carrière des étudiants universitaires et avons créé un profil d'espoir lié à la carrière. Notre étude a évalué les effets de l'espoir sur la motivation des étudiants, le rendement scolaire et l'identité professionnelle. Nous avons identifié les facteurs clés qui contribuent à façonner l'espoir.

Dr Norman Amundson, Barbara Smith, Lauri Mills – Université de la Colombie-Britannique, Dr Hyung Joon Yoon, Dr Spencer Niles, Hyoyeon In, Stacey deShield – Université Penn State, Susan Foreille – Université Thompson Rivers

CONFEDERATION 3 | ANGLAIS ◀ INTERP



Vous avez des questions à propos de Cannexus?

Les personnes portant un macaron avec le signe « i » sont là pour vous aider!



Séances concomitantes

Lundi 28 janvier

Bébé-boumeurs, génération X et génération Y... en harmonie

On retrouve actuellement quatre générations en milieu de travail, chacune possédant un style unique ainsi que des valeurs et des besoins différents. Cette situation peut engendrer des malentendus et des conflits au sein de l'entreprise. Apprenez comment votre entreprise peut se doter d'une équipe forte et unie, toutes générations confondues. Apprenez comment la diversité générationnelle peut être mise à profit pour créer un milieu de travail plus stimulant. Découvrez les directives et les pratiques susceptibles d'attirer les générations plus jeunes tout en profitant aux employés plus expérimentés.

Susan Haywood – HR Blueprints

MANITOBA | ANGLAIS

Défis et irritants : peuvent-ils devenir des atouts?

Nos lacunes pourraient très bien nous permettre de mieux comprendre nos talents. Les éléments qui nous dérangent le plus chez les autres pourraient bien nous fournir de l'information sur nos propres défis. En acceptant d'examiner cette question de plus près, nous pourrions en tirer de grands avantages. Aux Pays-Bas, cette technique visant à transformer les défis et les irritants en avantages est utilisée profusément dans des ateliers et des séances d'équipe. Dans le cadre de cet atelier, vous aurez l'occasion d'appliquer vous-même ces principes.

Betty Bonnama, Dirk Bos, Jessica Bosman – Université de Rotterdam

BRITISH COLUMBIA | ANGLAIS

Nouvelles techniques de psychologie positive

La psychologie positive est un nouveau domaine d'étude passionnant, en pleine expansion et en pleine mutation. Je vous parlerai des plus récentes techniques ainsi que des outils pratiques liés à la formation sur la résilience et à la psychologie positive qui peuvent améliorer considérablement votre capacité à vous relever d'une situation difficile et à augmenter votre bien-être. Je vous ferai découvrir plusieurs activités, exercices et outils que vous pourrez utiliser immédiatement avec vos clients et je vous remettrai un cahier que vous pourrez consulter au besoin.

Louisa Jewell – Positive Matters

LES SAISONS | ANGLAIS

Droit du travail 2013 : embauche, congédiement et tout le reste

Nous aborderons les points suivants : processus d'embauche – les questions à poser et à éviter; contrats de travail – ce qu'on doit y inclure et quand les signer; discrimination fondée sur l'âge; patrons difficiles, discrimination en milieu de travail; harcèlement et congédiement. Nous traiterons aussi d'autres questions pertinentes à l'emploi en 2013.

Catherine E. Willson – Willson Lewis LLP

ONTARIO | ANGLAIS

Outils pour soutenir le développement des compétences et le cheminement de carrière

Suivez une visite guidée du site « réaménagé » de Passeport-compétences de l'Ontario (PCO), site qui comprend maintenant des itinéraires propres aux apprenants, enseignantes et enseignants, chercheurs d'emploi, praticiens en littérarité, conseillers en emploi et employeurs. Vous verrez les outils et ressources bilingues et pratiques qui sont offerts gratuitement pour évaluer, perfectionner, attester et suivre les compétences essentielles et les habitudes de travail et en effectuer le transfert dans des études postsecondaires, de la formation, dans le milieu de travail et dans la vie quotidienne.

Chantal Locatelli – Ministère de l'Éducation de l'Ontario

SASKATCHEWAN | ANGLAIS

Premier contact avec la culture professionnelle

En partenariat avec des établissements d'enseignement de niveaux collégial et secondaire et des organismes d'aide à l'emploi, le Service de placement de l'Université Laval (SPLA) a mis sur place un programme de « compagnonnage » pour les étudiants étrangers. Ce programme visait à jumeler ces étudiants étrangers avec du personnel issu d'une entreprise œuvrant dans le domaine visé par les étudiants. Le jumelage se voulait souple et plus ou moins formel pour assurer la convivialité lors des rencontres.

Richard Buteau – Université Laval

QUEBEC | FRANÇAIS



Procurez-vous vos
écouteurs au kiosque
au 4^e étage

Les apprentis, quels sont leur besoins?

Apprenez-en plus sur l'évaluation et le perfectionnement en ligne, en anglais et en français, qui intéresseront ceux qui souhaitent entamer une carrière enrichissante par le biais de programmes postsecondaires ou d'apprentissage. Ce matériel, qui permet d'obtenir des résultats sur l'échelle de 500 points de l'EIAA et sur l'échelle de 5 points de RHDCC, est fiable, efficace, gratuit et accessible partout au Canada. Venez apprendre comment ces outils sont utilisés dans trois communautés pour mesurer l'impact de l'intervention académique lorsque conduite dès le début de l'apprentissage sur la rétention des apprentis.

Sandra Hennessey, Bea Clark – College Sector Committee

NOVA SCOTIA | ANGLAIS

Prise 2 : le bénévolat comme seconde carrière

Vous désirez stimuler vos clients? Cet atelier prévoit des exercices pratiques qui vont au-delà du modèle théorique. D'abord, je parlerai des recherches sur les raisons qui motivent les adultes âgés de 55 ans et plus à faire du bénévolat. Je décrirai les divers rôles et les diverses expériences qui sont généralement jugés les plus enrichissants pour les bénévoles. Ensuite, je proposerai des exercices qui permettront aux accompagnateurs en gestion et transition de carrière et aux conseillers d'orientation d'aider leurs clients à la recherche de missions de bénévolat valorisantes.

Dre Suzanne L. Cook – Pratique Privée

ALBERTA | ANGLAIS

Assurer la réussite : connaissances financières

Le programme de l'organisme Partners for Youth (PFY) vise à permettre aux jeunes inscrits à des programmes d'éducation alternative d'acquérir des connaissances financières, des notions en planification de carrière et des habiletés fondamentales. Pour ce segment démographique composé presque uniquement de jeunes jugés à risque, le manque de connaissances financières entraîne souvent une difficulté à prendre des décisions judicieuses relativement à la gestion de leur budget personnel, ce qui constitue un fardeau supplémentaire à la fois pour la personne et pour la communauté.

John Sharpe, Mathieu Cormier – Partners for Youth

NEWFOUNDLAND | ANGLAIS

Les conseillers d'orientation et Twitter

Cet atelier interactif, animé par une spécialiste bilingue du développement de carrière et des médias sociaux, portera sur deux applications Twitter populaires : Twylah et Pinterest. Elle vous dévoilera cinq secrets sur la façon d'utiliser Twitter pour créer un profil percutant; attirer de nombreux abonnés en peu de temps; découvrir diverses applications Twitter; utiliser des mots-clics pour démarrer une conversation à l'échelle mondiale; et effectuer des recherches stratégiques pour pénétrer le marché caché de l'emploi.

Melissa Martin – Pratique Privée

GOVERNOR GENERAL 1 | ANGLAIS ◀ INTERP

L'information scolaire et professionnelle d'un point de vue expérientiel

On entend beaucoup parler ces jours-ci d'apprentissage expérientiel. Mais qu'est-ce que ça signifie? Des stages? Un apprentissage axé sur les services? L'enseignement combiné avec l'emploi? Comment un centre de carrières peut-il évaluer la portée de l'apprentissage expérientiel intégré aux programmes et aux services? Cet atelier portera sur l'apprentissage expérientiel et la façon dont il s'intègre aux activités professionnelles. Découvrez un nouveau modèle servant à identifier les activités qui enrichiront l'expérience d'apprentissage des étudiants. Nous présenterons deux études de cas uniques et expliquerons comment le modèle procure un cadre d'évaluation de l'efficacité.

Roxanne Wright, Jonathan Bray – Université de Toronto

NEW BRUNSWICK | ANGLAIS

À la conquête de nouvelles frontières : explorer le chaos dans la vie et au travail

Nous jetterons un regard holistique sur des expériences imprévues et des moments de chaos qui peuvent survenir dans la vie de tous les jours. Nous vous inciterons à explorer les événements fortuits dans votre propre vie afin que vous y trouviez une signification et que vous puissiez mieux orienter votre vie. Dans cet atelier, les praticiens du développement de carrière apprendront à composer avec les circonstances imprévues dans la vie de leurs clients afin de les aider à reconnaître leur valeur.

Clarence De Schiffart, Laurie Edwards – Collège communautaire de la Nouvelle-Écosse (NSCC), Darlene O'Neill – Collège Fanshawe

GOVERNOR GENERAL 2 | ANGLAIS

Séances concomitantes

Lundi 28 janvier

LUNDI

Le co-développement des pratiques professionnelles de l'orientation

Notre atelier vise à exposer la manière dont le co-développement professionnel - une approche développée dans le champ de l'administration - a été mis en œuvre à des fins de formation continue auprès des professionnels-les de l'orientation, au secondaire et au collégial (Québec). L'atelier présentera un cas type de séance de co-développement, ses effets à court terme, son réinvestissement dans la pratique professionnelle et l'appropriation de l'approche dans la vie institutionnelle de l'établissement.

France Picard, Nathalie Perreault – Université Laval

GOVERNOR GENERAL 3 | FRANÇAIS ◀ INTERP

La cessation d'une relation n'est pas synonyme de rejet mais de progrès!

L'orientation professionnelle est étroitement liée au counseling individuel. Le développement d'un bon plan de carrière dépend de la capacité du conseiller d'orientation à déterminer, à évaluer et à prioriser les problèmes qui lui sont présentés. Bon nombre de clients ont d'abord recours à l'orientation professionnelle avant de passer au counseling individuel. Comment et quand est-il approprié de mettre fin à la relation client-conseiller pour éviter que le conseiller devienne un obstacle de plus à la réussite du client?

Sonny Wong – Université Ryerson

PROVINCES 2 | ANGLAIS

Habiller les chercheurs d'emploi à devenir leur propre chasseur de têtes

Trouver un emploi, c'est bien. Aider les autres à trouver un emploi, c'est merveilleux. La recherche d'un emploi est souvent une corvée, mais cet exercice peut être vraiment valorisant si l'on devient son propre chasseur de têtes. Apprenez comment habiller vos clients à découvrir leur passion et à décrocher l'emploi de leurs rêves. Dans cet atelier, nous vous enseignerons des techniques de recherche d'emploi qui vous permettront d'inciter vos clients à développer leur habileté dans ce domaine et à devenir leur propre chasseur de têtes.

Sherry Knight – Dimension 11 Ltd.

NUNAVUT | ANGLAIS

Plus qu'une femme d'âge mûr

En matière de développement de carrière des femmes, il est souvent question des relations hommes-femmes comme si toutes les femmes étaient dans la même situation. L'atelier portera principalement sur les femmes âgées de 45 à 65 ans et sur les préoccupations professionnelles qui leur sont propres. Nous parlerons brièvement du développement de carrière des femmes, puis traiterons de la façon dont les femmes plus âgées cheminent dans leur apprentissage et dans leur rôle au travail. Des exemples tirés d'entrevues avec des professionnelles immigrantes illustreront comment l'identité culturelle est associée aux transitions de carrière réussies.

Dre Nancy Arthur – Université de Calgary

CONFEDERATION 3 | ANGLAIS ◀ INTERP

Le pouvoir du mentorat à long terme

Depuis 16 ans, Career Trek offre des services d'information scolaire et professionnelle axés sur l'expérimentation ainsi que des services de mentorat à long terme et de développement des qualités de chef à des milliers de jeunes du Manitoba. Aujourd'hui, plus de 50 % de son personnel à temps partiel a suivi le programme avec succès et plus de 60 % des membres de l'équipe de gestion sont soit d'anciens participants, soit des membres de leurs familles ou encore d'anciens employés. Nous vous présenterons les répercussions, les réussites et les défis associés à une approche de mentorat à long terme et au développement des qualités de chef.

Lasha Stordeur, Fairy Wong, Jessica Foss, Patrick Hofmann, Colby Dube – Career Trek Inc.

PROVINCES 1 | ANGLAIS



Attablez-vous à Ottawa avec Cannexus

Vous ne savez pas quoi faire pour souper durant le congrès? Donnez votre nom au comptoir d'accueil, d'information et d'inscription et joignez-vous à quelques-uns de vos collègues pour la soirée.

Le développement de carrière, ça compte

CERIC veut entamer une conversation. Une conversation à propos du développement de carrière. Et nous voulons que vous y participiez.

Comment pouvez-vous vous impliquer?

Achetez ➡ Portez ➡ Discutez



Procurez-vous notre t-shirt de sensibilisation et de levée de fonds. Portez-le fièrement au travail ou dans votre communauté. Puis, rendez-vous sur **ceric.ca/pourquoi** et dites-nous ce que vous pensez de l'importance du développement de carrière et la différence que les professionnels du développement de carrière font pour les Canadiens d'un bout à l'autre du pays.

Les t-shirts ne coûtent que 25\$ (taxes en sus)! Passez par le kiosque du CERIC à Cannexus pour vous procurer le vôtre! De plus, tous ceux qui se procureront un t-shirt à Cannexus **recevront gratuitement une publication du CERIC au choix**. Les t-shirts pourront être achetés en ligne après le congrès.

ceric.ca/pourquoi

Les t-shirts Me to We sont fabriqués au Canada avec des matériaux écologiques. 50% des profits sont versés à l'organisme Free the Children, et un arbre sera planté pour chaque t-shirt vendu.



Séances concomitantes

Lundi 28 janvier

Gestion stratégique des ressources humaines et planification des affaires

Pour mon employeur, j'ai conçu un outil de discussion sur le développement de l'employé (appelé EDD ou Employee Development Discussion) à des fins de gestion stratégique des ressources humaines et de planification des affaires. L'objectif était d'aider les employés à poursuivre la planification de leur carrière et de les familiariser avec de l'information pertinente en ressources humaines. L'approche utilisée comprenait des rencontres en personne et à distance, ainsi que l'étude étape par étape des sites Web. L'information recueillie a été utilisée pour la planification des ressources humaines.

Faye Clow – Anciens Combattants Canada
Sue LeMaistre – Bureau des services juridiques des pensions

MANITOBA | ANGLAIS

La gestion des médias sociaux au travail

L'utilisation des sites Web de médias sociaux et des blogues personnels est maintenant généralisée au travail. Les employeurs doivent prendre des mesures concrètes pour se protéger des risques inhérents à l'utilisation des médias sociaux. Nous vous présenterons des cas de jurisprudence liés à l'utilisation des médias sociaux au travail, et nous vous proposerons des stratégies pour minimiser les répercussions d'une telle utilisation sur les affaires et le milieu de travail.

Krista Bulmer – Willson Lewis LLP

ONTARIO | ANGLAIS

Leadership transformationnel : principes et habiletés utiles

À titre de leader, vos actions débouchent-elles sur des résultats positifs? Pour créer une organisation durable et gagnante, il est essentiel de connaître les PRINCIPES du leadership transformationnel. Apprenez à moins gérer et à diriger davantage en suivant cet atelier dans lequel 12 principes essentiels seront passés en revue. Évaluez vos compétences en matière de leadership dans 5 domaines (et 60 habiletés) dont la gestion de soi, la communication interpersonnelle, l'accompagnement et la gestion de problèmes, la consultation et la consolidation d'équipe, ainsi que le développement organisationnel.

Ken Keis – Consulting Group International, Inc.

BRITISH COLUMBIA | ANGLAIS

La reconnaissance des titres de compétences étrangers : occasions et barrières

Les travailleurs ont souvent de la difficulté à payer les frais considérables associés au processus de reconnaissance des titres de compétences étrangers. Notre atelier porte sur les barrières financières qui se dressent devant les travailleurs formés à l'étranger désireux de travailler au Canada et il met en lumière deux projets pilotes financés par le gouvernement fédéral qui leur permettent d'obtenir un prêt en vue de faire reconnaître leurs titres de compétences étrangers en Colombie-Britannique et en Ontario.

Shalaleh Najafy, Sanjiv Inamdar – SUCCESS

SASKATCHEWAN | ANGLAIS

La banque TD et la diversité : une étude de cas personnelle

La diversité fait partie de mon rôle et pour moi, c'est une véritable passion. Je participe à plusieurs groupes d'affinité axés sur l'emploi qui, entre autres choses, donnent des conseils relatifs aux personnes handicapées à l'équipe responsable de la diversité au sein de l'entreprise. Venez entendre mon histoire sur l'équité en matière d'emploi à la TD et vous saurez comment je pilote avec succès le dossier de la diversité au travail.

Nancy Moulday – TD Banque d'affaires

LES SAISONS | ANGLAIS

L'emploi vis-à-vis la santé mentale

Nous vous dévoilerons le résultat de nos recherches et nous solliciterons vos commentaires afin de valider les résultats que nous avons obtenus. Les préjugés à l'égard de la santé mentale entraînent des répercussions économiques et sociales pour les personnes atteintes et menacent leur qualité de vie. Dans le cadre d'un projet de recherche et de mobilisation mené à l'échelle de la Nouvelle-Écosse en vue de transformer les perceptions, nous avons demandé aux professionnels de la formation et de l'orientation de carrière de nous indiquer ce dont ils avaient besoin pour aider efficacement les personnes à entrer ou à retourner sur le marché du travail ou à conserver leur emploi.

Neasa Martin – Neasa Martin & Associates
Kathy McKee – Nova Scotia Career Services Centre

QUEBEC | ANGLAIS



Procurez-vous vos
écouteurs au kiosque
au 4^e étage

Milieus en action : un projet innovateur

Depuis quelques années, les clientèles éloignées du marché du travail font l'objet de préoccupations croissantes au Québec. De ces préoccupations a vu le jour le projet Milieux en action qui avait pour principal objectif de développer une approche incitative afin de mobiliser davantage les personnes très éloignées du marché du travail. Cet atelier vous présentera les éléments distinctifs de ce projet novateur s'articulant autour d'une approche contextualisante ainsi que des huit sites d'expérimentation du projet.

Valérie Roy – Regroupement québécois des organismes pour le développement de l'employabilité

NOVA SCOTIA | FRANÇAIS

La stratégie de marque au service de la recherche – pourquoi Career Action?

Je présenterai les étapes qui ont conduit les services d'orientation professionnelle de l'Université de Waterloo à devenir le Centre for Career Action. La démarche nous a amenés à travailler avec des entreprises spécialisées en marketing, à recueillir les commentaires des diverses parties concernées, à créer des descriptifs d'affaires, à déterminer les clients types et plus encore. Nous ne sommes pas des experts, mais nous avons beaucoup appris dans cette aventure, et c'est avec joie que nous vous dirons ce que nous référons et ce que nous changerions.

Kerry Mahoney – Centre for Career Action de l'Université de Waterloo

NEWFOUNDLAND | ANGLAIS

A-t-on vraiment besoin de plus d'avocats?

Preparing Aboriginal students for careers in law: How many Aboriginal lawyers/judges are there in Canada? Where are they? Why should Aboriginal students consider a law career? How can you help Aboriginal students get into law school? What are the prerequisites? Where can they study? What do Aboriginal law graduates do? Get answers to all these questions, and information about the Program of Legal Studies for Native People (PLSNP).

Ruth Thompson – Université de la Saskatchewan

NEW BRUNSWICK | ANGLAIS

Les éléments d'un site de recherche d'emploi efficace

Apprenez à concevoir un site Web informatif et efficace pour votre organisation. Cette séance est destinée aux gestionnaires de services d'emploi sans formation technique, mais sera d'intérêt pour un public plus large. Vous apprendrez les éléments qui rendent votre site Web vraiment efficace pour les chercheurs d'emploi autonomes et les employeurs. Vos clients pourront découvrir par eux-mêmes les ressources dont ils ont besoin pour trouver de nouvelles embauches ou un emploi approprié.

Terry Maynard – Unlimited Worth, Job-Boost websites

ALBERTA | ANGLAIS

Transformation des données probantes sur les services d'orientation

Traditionnellement, les fournisseurs de services de développement de carrière n'ont pas mesuré les changements chez leurs clients en terme de connaissances, d'habiletés ni d'attitude qui découlent des services reçus, ni même les répercussions de ces changements en matière d'emploi durable ou d'économie au chapitre des avantages sociaux. Un groupe de recherche canadien travaille actuellement avec trois provinces afin de déterminer les « indicateurs communs » de réussite et de concevoir un outil en ligne permettant de recueillir ces types de données. Je vous donnerai des renseignements à jour sur cette recherche et l'occasion de vous exprimer sur les indicateurs.

Lynne Bezanson – La Fondation canadienne pour le développement de carrière

GOVERNOR GENERAL 1 | ANGLAIS ◀ INTERP

Progression de l'apprentissage intégré à la carrière de l'Université Mémorial

Au cours de 2012, nous avons mené une série d'entrevues et de tables rondes auprès du corps professoral, du personnel et des étudiants de l'Université Mémorial ainsi qu'avec des employeurs et des agences communautaires. Nous avons identifié des caractéristiques uniques dans le cadre des programmes d'apprentissage intégrés au milieu de travail et nous avons amorcé le processus visant à rehausser les concepts d'apprentissage intégrés à la carrière au sein de ces programmes. Nous avons fait une présentation sur ce sujet au congrès Connexus12 et nous préciserons les prochaines étapes de la progression de l'apprentissage intégré à la carrière de l'Université Mémorial.

Karen Youden Walsh, Rob Shea, Rhonda Joy –
Université Mémorial de Terre-Neuve

GOVERNOR GENERAL 2 | ANGLAIS

Séances concomitantes
*Lundi 28 janvier***Enjeux et stratégies d'approche favorisant la participation citoyenne**

Exeko a développé idAction, des programmes socio-éducatifs qui favorisent, par des outils réflexifs, l'analyse de notre société et l'action solidaire. L'objectif? L'inclusion sociale et la participation citoyenne des plus marginalisés. Ateliers vulgarisés, approche unique, idAction rend accessible des outils permettant de mieux comprendre ce qui nous entoure et favorise une meilleure adéquation entre les jeunes en difficulté et la société. Cette présentation questionnera : les stratégies d'approche employées, leur caractère innovant, leur lien de proximité avec l'acte d'art.

Nadia Duguay – Exeko

GOVERNOR GENERAL 3 | ANGLAIS ◀ INTERP

« D'abord, ne pas nuire » – corriger sa perception des occasions offertes

Comme nous sommes inondés de messages médiatiques sur la conjoncture économique difficile, il se peut que nous limitons par inadvertance les options que nous explorons avec nos clients. Et si nos suppositions sur la rareté des occasions étaient fausses? Nous combinerons des analyses d'experts sur « le véritable bassin d'occasions au sein du nouveau monde du travail » et de l'information sur les défis qu'ont dû relever les praticiens pour mettre en œuvre l'Échelle d'employabilité^{MD} sur une période de 10 ans. Nous terminerons avec divers scénarios intéressants relativement à des clients qui ont su élargir leur perception des occasions offertes.

Valerie Ward – Valerie G. Ward Consulting Ltd.
Dre Dorothy I. Riddle – Service-Growth Consultants

PROVINCES 2 | ANGLAIS

Les besoins des professionnels formés à l'étranger

Nous discuterons des solutions visant à répondre aux besoins en matière d'emploi des immigrants formés à l'étranger ainsi que des employeurs qui désirent attirer des travailleurs qualifiés et les garder en poste. Le programme Skills Connect for Immigrants vise à offrir aux nouveaux immigrants des emplois à la mesure de leurs habiletés, de leur formation et de leur expérience. Nous passerons en revue les pratiques d'excellence relatives à la gestion de cas, à l'apprentissage en ligne, à l'engagement de l'employeur, au perfectionnement des compétences non techniques et aux possibilités de mentorat ou de stage.

Lois Armerding – Immigrant Services Society of BC, Lois Taylor – Collège Douglas, Tara Fong – Training Innovations Inc.

NUNAVUT | ANGLAIS

Le potentiel méconnu des « faiblesses »

En matière de développement de carrière, l'adoption marquée d'une approche fondée sur les forces ne signifie pas nécessairement qu'il faut mettre l'accent uniquement sur les « forces » et que les « faiblesses » sont synonymes d'échec et ne peuvent contribuer à la réussite. Une telle perspective peut pousser certaines personnes à baisser les bras prématurément. Alors, peut-on examiner les faiblesses sous un angle plus holistique? Les notions de force et de faiblesse ne varient-elles pas en fonction de diverses valeurs et perspectives? Si une force peut devenir une faiblesse, pourquoi une faiblesse ne peut-elle pas constituer une force?

Gray Poehnell – Ergon Communications

CONFEDERATION 3 | ANGLAIS ◀ INTERP

Partenariat pour le développement des jeunes Autochtones – Phase II

La société minière BHP Billiton, le ministère de l'Éducation, de la Culture et de l'Emploi du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest et Jobmatics ont fait équipe pendant trois ans en vue d'outiller les professeurs des écoles secondaires, pour qu'ils puissent enseigner aux jeunes à prendre de bonnes décisions de carrière qui les conduiront vers un travail ou une formation qui leur convient vraiment et qu'ils aimeront longtemps. La société minière s'est engagée à soutenir financièrement le projet pour trois autres années. Nous vous ferons part des résultats obtenus à ce jour et des étapes à venir dans le cadre de ce partenariat unique.

Kathy Harris – Jobmatics
Elaine Stewart – Ministère de l'Éducation des Territoires du Nord-Ouest

PROVINCES 1 | ANGLAIS



Tweetez à propos de ce que vous avez appris et des gens que vous avez rencontrés en utilisant le mot-clic officiel **#Cannexus13**. Vous pouvez également indiquer que vous assisterez au congrès sur les pages **LinkedIn** et **Facebook** de Cannexus.





Connexions Cannexus Mardi, 12 h

*Ne manquez pas cette occasion
unique de partager vos idées et de
réseauter avec vos collègues qui
s'intéressent aux mêmes aspects du
counseling professionnel que vous,
tout en dégustant
un délicieux dîner.*

**Voir page 39
pour les détails!**



Crédits pour les unités de formation continue!

*Le CERIC est heureux d'annoncer
que pour Cannexus13 :*



> **l'Association canadienne
de counseling et de
psychothérapie a approuvé
18 heures de crédits**



> **la Vocational Rehabilitation
Association – VRA Canada
a approuvé 21 heures
de crédits**

**Les formulaires sont disponibles au
comptoir d'accueil, d'information et
d'inscription au 4^e étage du Westin.**

Nous souhaitons remercier Tourisme Ottawa pour le Porte-nom de délégué, qui donne droit à des tarifs préférentiels pour des attractions, circuits, restaurants et services pour les délégués de Cannexus13 et un(e) accompagnateur(trice). La liste des rabais est disponible au comptoir d'accueil, d'inscription et d'information au 4^e étage et sur notre site Internet à Cannexus.ca. Inutile d'imprimer ce passeport, il vous suffit de présenter votre porte nom de délégué. Profitez-en! Téléphonnez à l'avance aux établissements participants pour effectuer les réservations si elles sont exigées.

OTTAWA

**DELEGATE INSIDER BADGE
PORTE-NOM DE DÉLÉGUÉ**

Exclusive offer available only for conventions booked through Ottawa Tourism.

Cette offre exclusive est uniquement valable dans le cadre des congrès où les réservations sont faites par l'entremise de Tourisme Ottawa.

**DISCOUNTED ADMISSION FOR TWO PEOPLE, VALID WITH A DELEGATE BADGE.
PRIX D'ENTRÉE PRÉFÉRENTIELS POUR DEUX PERSONNES, SUR PRÉSENTATION D'UN PORTE-NOM DE DÉLÉGUÉ.**

jour 02

MARDI 29 JANVIER

7 h 30 – 16 h 30	Accueil, information et inscription	4 ^e étage
7 h 30 – 8 h 15	Déjeuner et réseautage	4 ^e étage
8 h – 17 h 30	Cueillette/retour – écouteurs d'interprétation	4 ^e étage
8 h 15 – 8 h 30	Accueil officiel et annonces du jour	4 ^e étage
8 h 30 – 9 h 30	CONFÉRENCIÈRE D'HONNEUR Roxanne Sawatzky « Abandonner sa zone de confort »	4 ^e étage Salle plénière
9 h 30 – 16 h	Aire d'exposition ouverte	4 ^e étage Aire d'exposition
9 h 30 – 10 h	Pause et visite des exposants	4 ^e étage Aire d'exposition
10 h – 10 h 45	Ateliers : BLOC 4	2 ^e , 3 ^e , 4 ^e étage
11 h – 11 h 45	Ateliers : BLOC 5	2 ^e , 3 ^e , 4 ^e étage
12 h – 13 h	Dîner Connexions Cannexus : BLOC 6	4 ^e étage
13 h 30 – 15 h	Ateliers : BLOC 7	2 ^e , 3 ^e , 4 ^e étage
15 h – 15 h 30	Pause et dernière chance de visiter les exposants	4 ^e étage Aire d'exposition
15 h 30 – 17 h	Ateliers : BLOC 8	2 ^e , 3 ^e , 4 ^e étage

Conférencière d'honneur

Mardi 29 janvier



Roxanne Sawatzky

Abandonner sa zone de confort

Une des habiletés fondamentales les plus essentielles de l'être humain est la capacité de s'adapter aux changements. Une personne qui sait s'adapter est une personne qui est capable de rediriger son esprit vers de nouvelles directions et de faire des choix selon les résultats qu'elle désire obtenir. Toutefois, la plupart des gens trouvent difficile de s'adapter aux changements parce que les humains sont des créatures d'habitude; il est souvent frustrant et contrariant de changer nos façons de faire et nos comportements et, par conséquent, de sortir de notre zone de confort. Les personnes capables de développer les aptitudes nécessaires pour s'adapter aux changements peuvent obtenir des résultats impressionnants, notamment aux plans de la culture personnelle, de l'apprentissage continu et des réussites personnelles et professionnelles. Le changement a toujours été une constante nécessaire de la vie et du travail, et notre monde change plus rapidement que jamais auparavant. Il est probable que vous ou vos clients ayez à faire face à divers changements dans un avenir rapproché. Il importe alors d'être en mesure de s'adapter à ces changements ou de changer soi-même et, pour les conseillers en particulier, de disposer des outils nécessaires pour aider leurs clients à s'adapter. La réussite et la satisfaction personnelle d'une personne – aux plans émotif, mental, spirituel et physique – dépendent de la façon dont elle s'adapte aux changements. Lorsque nous interagissons avec les autres, il est important d'être conscient du point charnière où les clients peuvent soit continuer et découvrir les possibilités qu'offre le changement soit opter pour la peur et refuser de s'adapter au changement.

Roxanne Sawatzky a géré avec brio une étude triennale de 1,3 million de dollars qui regroupait 2400 participants pour le compte des gouvernements manitobain et fédéral. Elle est présidente et fondatrice d'Empowering Change, un organisme important qui permet à des fournisseurs de services novateurs d'améliorer leurs relations avec des personnes aux prises avec de multiples difficultés. Empowering Change transforme la façon de penser et d'agir des fournisseurs de services d'emploi et de services sociaux en multipliant les méthodes efficaces de motivation à l'échelle internationale par le biais du modèle d'étapes de changement et de la technique d'entrevue motivationnelle. Cette entreprise novatrice a formé divers fournisseurs de services d'emploi et groupes sans but lucratif partout au Canada. Mme Sawatzky a animé des ateliers et donné des présentations à l'échelle nationale et internationale.

Elle possède de l'expérience en gestion de projet, en élaboration de programmes, en mise en oeuvre de processus, en rédaction de curriculum vitae et en conception de pratiques d'excellence. Mme Sawatzky étudie actuellement pour obtenir une maîtrise et elle est titulaire d'un certificat en consultation sur les dépendances et en gestion de cas. Les bons formateurs en technique d'entrevue motivationnelle sont nombreux, mais l'adhésion au réseau de formateurs en technique d'entrevue motivationnelle (MINT) est le seul titre accordé aux professionnels en formation.

Mme Sawatzky aime particulièrement travailler avec des personnes marginalisées. Elle a commencé sa carrière à l'âge de 12 ans lorsqu'elle a décidé que son frère avait besoin d'être « réparé ».

Depuis, elle a appris que bien qu'elle ne puisse « réparer » personne, elle peut assurément aider les gens à se sortir d'un mauvais pas!

jour 02

MARDI



Berezowsky, M.



Bossick, Brian



Botelho, Tony



Bulstrode, Anne



Caswell, Bill



Coelho, Ryan



Delicate, Sarah



Deslauriers, Pierre



Di Mauro, Sonia



Donald, Graham



Ducharme, C.



Gagnon, Rachelle



Garton, Jeff



Gauvin, Julie



Gravelle, Mario



Griffin, Tracy



Harris, Jeff



Hopkins, Sareena



Hulnick, Gail



Ibrahim, Riz



Jarvis, Phil



Kavanagh, Sue



Knight, Sherry



Langelle, Reinekke



Lawrence, Doug



Magyar Brambilla, S.



Manning, Linda



Marshall, Angela



Martineau, Andrée



Matte, Laurent



McLachlan, Susan



Meijers, Franz



Mengel, Thomas



Murphy, Lawrence



Neault, Roberta



Pala, Anu



Patel, Anil



Peterkin, Cecile



Peters, Steve



Pickerell, Deirdre



Prenzel, Audrey



Redekopp, Dave



Reinikka, Marsha



Rivest, François



Schaffer, Karen



Schell, Dawn



Schiebelbein, Joan



Sherman, Tova



Smith, Barbara



Smith, Nell



Son, Euna



Straby, Rob



Tardif, Brigitte



Valdez, Norman



Wheaton, Bernia



Williams, Barbara



Wood, Dave



Zaugra, John

Séances concomitantes

Mardi 29 janvier

Procurez-vous vos écouteurs au kiosque au 4^e étage

BLOC
4

10 h –
10 h 45

Programme de mentorat pour les étudiants atteints du syndrome d'Asperger

Le programme de mentorat pour les étudiants atteints du syndrome d'Asperger aide ces derniers à surmonter les embûches qui se présentent tout au long de leurs études universitaires. En vertu de ce programme, les étudiants souffrant du syndrome d'Asperger sont soutenus par des étudiants mentors qui les aident à s'intégrer plus aisément à la vie sur le campus de l'Université York. Nous collaborons aussi avec des organismes communautaires afin d'offrir un soutien à l'extérieur du cadre universitaire, par exemple un service de transition vers le marché de l'emploi. Nous vous parlerons de la mise en œuvre d'un programme de mentorat par les pairs à l'intention des étudiants atteints du syndrome d'Asperger.

Lisa Hancock, Carly McMorris – Université York

MANITOBA | ANGLAIS

Les cinq grandes questions sur le développement de carrière

Les 5 grandes questions sur le développement de carrière constituent le thème d'un nouveau projet à l'échelle d'un campus de 25 000 étudiants. L'atelier traitera des sujets suivants : les changements relatifs à l'administration et au personnel, les éléments acceptés et rejetés par l'institution, les objectifs particuliers et les stratégies de mise en œuvre, les rôles intentionnels du nouveau personnel et les résultats mesurables. Parmi les répercussions sur le campus, notons : les attentes du nouveau personnel, les nouvelles stratégies de marketing liées à la carrière et la participation accrue des étudiants aux efforts en matière de développement de carrière.

Dr John Zaugra, Brian Bossick – Université d'État de Grand Valley

ONTARIO | ANGLAIS

Communiquer avec les Autochtones

Le rejeton d'un survivant du pensionnat livre son point de vue réaliste et humoristique sur la vie des Autochtones. Découvrez les épreuves et les tribulations associées à la vie au sein d'une communauté pluri-gouvernementale; les obstacles auxquels font face de nombreux Autochtones; pourquoi ils sont si réservés quand on leur parle; les modes et le style utilisés pour communiquer; les réactions (ou l'absence de réactions) en cours de conversation; et les choses qu'on ne doit pas dire à un Autochtone. Apprenez à poser les bonnes questions et à comprendre les modes de communication (verbale et non verbale) utilisés par les Autochtones.

Beatrice Johnson – Akwesasne Area Management Board

BRITISH COLUMBIA | ANGLAIS

Faites-vous entendre pour changer le monde!

Assurez-vous que vos apprenants ou vos employés soient prêts à appliquer en milieu de travail les compétences, les connaissances et les attitudes nouvellement acquises. Votre mission consiste à inculquer aux autres la conviction et la volonté nécessaires pour continuer dans la même veine. Il est essentiel que vous encouragiez et motiviez les participants avec empathie afin qu'ils appliquent les principes qu'ils viennent d'apprendre dans le cadre de leur emploi – c'est votre principal mandat! Assimilez des compétences clés et des techniques d'autocontrôle qui motiveront et habiliteront les gens et les prépareront à assumer un rôle de chef de file.

Sonia Di Maulo – Harvest Performance

SASKATCHEWAN | ANGLAIS

Connaissez-vous les compétences nécessaires à la réussite au XXI^e siècle?

Le projet *Compétences nécessaires au XXI^e siècle* a vu le jour aux États-Unis il y a plusieurs années et a depuis gagné en popularité à l'échelle mondiale. Il est maintenant temps que ces compétences, d'abord enseignées en classe, soient appliquées au travail. Afin que le Canada prospère au sein du marché mondial actuel, nous devons changer radicalement notre façon de penser. Vous repartirez de cet atelier avec tous les outils dont vous ou vos clients avez besoin pour profiter d'un avantage concurrentiel au sein du monde du travail d'aujourd'hui.

Wilf Flagler, Terry Thompson – Conseil scolaire du district de Toronto

LES SAISONS | ANGLAIS

Venez établir le contact

Le site contactpoint.ca fut lancé en 1997 en tant que communauté virtuelle novatrice dédiée aux besoins des professionnels en orientation. ContactPoint a régulièrement offert un accès gratuit à différentes ressources, telles que des offres d'emploi, des événements et des publications. ContactPoint prend un nouveau départ, mobilisant cette fois-ci le pouvoir des médias sociaux pour bâtir une communauté, tout en offrant du contenu mis à jour qui reflète les besoins changeant d'un domaine en pleine évolution, et en présentant un nouveau design élégant, accessible sur vos appareils mobiles. Soyez parmi les premiers utilisateurs du tout nouveau contactpoint.ca.

Catherine Ducharme, Norman Valdez –
Institut canadien d'éducation et de recherche en orientation

QUEBEC | ANGLAIS

MARDI

Séances concomitantes

Mardi 29 janvier

Formation pour favoriser la réussite des chercheurs d'emploi

Aux prises avec un taux de chômage en hausse, des budgets de plus en plus restreints et une réduction des effectifs, l'État de l'Illinois a lancé une salle de classe virtuelle en vue d'enseigner aux chômeurs comment trouver un emploi plus rapidement. Contrairement à la formation régulière en recherche d'emploi, ce cours vise à développer les aptitudes mentales des chercheurs d'emploi afin qu'ils persévèrent jusqu'à ce qu'ils décrochent un emploi et qu'ils réussissent à obtenir une offre malgré l'anxiété causée par leur situation difficile. Les participants à l'atelier découvriront cette nouvelle formation.

Jeff Garton – Career Contentment

NOVA SCOTIA | ANGLAIS

Le jeu du leadership

Apprenez les notions fondamentales du leadership dans le cadre d'une présentation dynamique pendant laquelle les participants travailleront ensemble pour atteindre leurs objectifs. Nous aborderons le développement du leadership, l'image de marque et le développement personnel et nous examinerons comment les trois s'imbriquent.

Ryan Coelho – #GameOn Leadership Coaching

ALBERTA | ANGLAIS

Des pratiques prometteuses – faciliter l'accès aux programmes d'emploi

Les objectifs du programme étaient de sensibiliser davantage les gens aux obstacles que doivent surmonter les groupes défavorisés pour entrer sur le marché du travail et accéder aux programmes de formation, et de mettre en lumière les stratégies efficaces permettant de soutenir ces groupes afin qu'ils puissent réussir et progresser dans le cadre de programmes de formation pré-emploi et en milieu de travail. Les 27 études de cas présentent diverses méthodes novatrices utilisées par les entreprises pour concevoir des plans de carrière à l'intention des clients de leurs agences, de leurs communautés.

Lorraine Katanik – Réseau ontarien des organismes pour le développement de l'employabilité ONESTEP-ROODE

NEWFOUNDLAND | ANGLAIS

Orientation professionnelle en ligne

De plus en plus, le counseling en ligne constitue une solution de rechange intéressante au counseling face à face. Le développement rapide de la technologie offre à la fois des occasions et des défis aux praticiens du développement de carrière. Nous examinerons une variété de possibilités en matière d'orientation professionnelle en ligne, aborderons des questions d'éthique et présenterons des stratégies et des ressources pratiques pour les praticiens.

Dawn Schell, Lawrence J. Murphy – Worldwide Therapy Online

GOVERNOR GENERAL 1 | ANGLAIS ◀ INTERP

L'économie du savoir du XXI^e siècle

Pour travailler, vivre et apprendre au sein de l'économie du savoir du XXI^e siècle, il faut un ensemble étendu de compétences professionnelles et de la souplesse. Tout au long de notre vie et de notre carrière, nous devons nous préparer à apprendre continuellement et à nous recycler. À mesure que les gens se rendent compte de l'importance de l'éducation continue et que les frontières entre le travail et l'apprentissage commencent à s'estomper, les écoles, les universités et les établissements de recherche devront redéfinir leurs missions.

Cecile Peterkin – Cosmic Coaching Centre

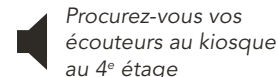
NEW BRUNSWICK | ANGLAIS

De la conformité à la compétition

Tant dans un contexte idéal que lorsque les ressources se font rares, l'entreprise « compétitive » se donne l'occasion de prospérer, tandis que l'entreprise « conforme » réussit tant bien que mal à survivre. J'examinerai l'orientation des gouvernements; j'aborderai le « piège de la conformité » trop fréquent (et très dangereux) et vous ferai part de quatre incontournables, à savoir les résultats mesurés par rapport aux résultats gérés, l'excellence en matière de service, les bonnes personnes avec les bonnes compétences et comment décrire votre rendement.

Sarah Delicate, Christine Brown-Read – BBMD Consulting Inc.

GOVERNOR GENERAL 2 | ANGLAIS



Demande de financement : ce dont vous avez besoin pour réussir

Vous souhaitez créer une demande de subvention plus étoffée pour obtenir du financement auprès du gouvernement et des bailleurs de fonds sans but lucratif? Nous présenterons un aperçu de certains des éléments essentiels d'une proposition de financement d'un projet, notamment comment convaincre vos interlocuteurs que ce que vous proposez est nécessaire tout en démontrant l'efficacité de votre projet. Nous aborderons également les éléments qui permettent de conclure un marché et les briseurs de marché. Une étude de cas fictive sera utilisée pour illustrer le processus.

Mario R. Gravelle – The Counselling Foundation of Canada

GOVERNOR GENERAL 3 | ANGLAIS ◀ INTERP

Améliorer la confiance en soi et la satisfaction en emploi

La satisfaction en emploi est en tête de liste des priorités pour RealDecoy.com, une organisation de services professionnels en technologie qui valorise l'apprentissage. 80 % de l'organisation a fait bon usage de l'Enneagram, un cadre pratique pour soutenir la conscience de soi et le développement personnel. Cet outil a encouragé les discussions sur le développement de carrière, amélioré l'estime de soi des employés ainsi que leur satisfaction en emploi. Apprenez-en davantage sur l'Enneagram et le succès que ce cadre a instillé dans notre organisation, et les bénéfices que nous en avons retiré.

Sue Kavanagh, Sherif Messiha – RealDecoy.com

PROVINCES 2 | ANGLAIS

Carrières du secteur pétrolier et gazier : Ce qu'on ne vous a jamais dit!

Une pénurie de main-d'œuvre importante plane sur l'industrie pétrolière et gazière. Les employeurs de ce secteur doivent embaucher des milliers de nouveaux employés au cours de la prochaine décennie. Une carrière dans l'industrie pétrolière et gazière est donc une carrière prometteuse. Les spécialistes de l'orientation professionnelle quitteront cet atelier avec une meilleure compréhension de l'industrie pétrolière et gazière au Canada; ils connaîtront les possibilités de carrière et acquerront des ressources précieuses pour aider leurs clients à rechercher efficacement un emploi dans ce secteur d'activité.

John Santos, Clayton Filkohazy – Conseil canadien des ressources humaines de l'industrie du pétrole

NUNAVUT | ANGLAIS

Du diplôme d'études postsecondaires à une carrière enrichissante

Je présenterai un aperçu d'un projet de recherche utilisant une méthodologie mixte, qui examine la transition entre les études postsecondaires et le marché du travail; cette étude a été réalisée auprès des anciens étudiants au baccalauréat en arts de l'Université Thompson Rivers. L'atelier comprendra un aperçu des conclusions de l'analyse documentaire, de la méthodologie utilisée et des résultats de recherche. La recherche, qui comprenait un sondage auprès des anciens étudiants, des entrevues individuelles et des groupes de discussion, s'est terminée au printemps 2012.

Susan Foreille – Université Thompson Rivers

CONFEDERATION 3 | ANGLAIS ◀ INTERP

e-Portfolio : un outil de développement aux facettes multiples

L'e-portfolio est un outil de développement personnel et professionnel alliant rigueur et créativité. Divers formats et usages sont proposés en termes de portfolio électronique. Ils sont particulièrement utilisés dans le milieu de l'éducation, en enseignement supérieur, en développement professionnel continu et en reconnaissance des acquis. Rien de tel pour prendre conscience du chemin parcouru, du potentiel de chaque individu et pour en faire la promotion d'une façon unique. Un outil de communication réflexif, évolutif, à découvrir!!

Ilia Essopos – Université du Québec à Montréal

PROVINCES 1 | FRANÇAIS



Canadian
Heritage

Patrimoine
canadien



*Nous reconnaissons le soutien
financier du gouvernement du
Canada par l'intermédiaire du
ministère du Patrimoine canadien.*

Canada

Séances concomitantes
Mardi 29 janvier

Ne quittez pas votre emploi

Plusieurs d'entre nous sont pris entre ce qu'ils aiment faire, et ce qu'ils doivent faire. Trouvez votre passion et devenez un entrepreneur tout en gardant votre emploi régulier. Je me concentrerai sur l'élimination de vos peurs en vous désencombrant pour trouver votre vraie personne. J'ai créé un processus en cinq étapes dont je discuterai : se débarrasser du désordre; exercer votre talent; augmenter votre confiance en soi par la psychologie positive; vous organiser pour créer votre plan; et établir les bonnes connexions.

Mirjana Halich – Pratique Privée

MANITOBA | ANGLAIS

Employés désengagés :
les répercussions sur la culture

Nous examinerons la main-d'œuvre d'aujourd'hui du point de vue de l'engagement, du désengagement et du désengagement actif. Nous aborderons l'importance pour l'entreprise de disposer d'une culture de mentorat et, surtout, la portée d'une telle culture. Nous explorerons certains des défis liés à l'établissement de la culture et les résultats de celle-ci une fois qu'elle a été mise en place.

Doug Lawrence – TalentC – People Services Inc.

BRITISH COLUMBIA | ANGLAIS

L'approche communautaire harmonisée
de Career Cruising

Qu'ils soient dans les écoles primaires ou secondaires, dans les établissements d'enseignement postsecondaire, dans les bibliothèques ou encore dans les centres de soutien à l'emploi, des dizaines de milliers d'utilisateurs se servent des produits ccMotivateur tous les jours. La présentation des produits ccMotivateur permettra aux participants de connaître toutes les nouvelles ressources en ligne de Career Cruising, dont cclnspirateur qui intègre les employeurs dans l'équation du développement de carrière et du perfectionnement de la main-d'œuvre.

Jeff Harris – Career Cruising

LES SAISONS | ANGLAIS

Feuille de route des jeunes adultes
vers une carrière enrichissante

Pour bon nombre de jeunes adultes, le choix d'une carrière constitue un événement important de la vie. Malgré les nombreux tests d'évaluation et séances d'orientation auxquels ils se prêtent, certains étudiants continuent d'éprouver de la difficulté à choisir la carrière qui leur convient. Dans le cadre de cet atelier, vous apprendrez à aider les étudiants à avoir une vue d'ensemble, à les inciter à se poser des questions qui suscitent la réflexion et à explorer de multiples choix de carrière. Nous discuterons également des stratégies de recherche d'emploi pour les jeunes adultes qui entrent sur le marché du travail.

Euna Son – Frugal Girl Events

ONTARIO | ANGLAIS

Lorsque les rêves deviennent cauchemars

Les étudiants abandonnent leurs études postsecondaires pour diverses raisons que le modèle de transition Bridges nous permet de mieux comprendre. Nous présenterons des études récentes sur les facteurs psychosociaux les plus importants en ce qui a trait au maintien aux études. De plus, nous prendrons le temps de déterminer comment cette information peut s'appliquer aux pratiques d'excellence en orientation professionnelle et en établissement de partenariats.

Dave Wood – TypeFocus

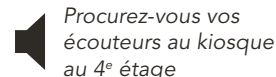
SASKATCHEWAN | ANGLAIS

OrientAction : les professionnels de
l'orientation francophones en ligne

Vous cherchez un emploi dans le domaine du développement de carrière? Vous cherchez des colloques ou des formations liés à votre domaine? Vous cherchez des organismes et des sites Web qui pourraient vous aider? Vous voulez entrer en contact et interagir avec d'autres professionnels? Vous cherchez des livres, des revues et des articles pour vos recherches? Nous l'avons! Et nous voulons partager avec vous le contenu d'un site Web créé spécifiquement pour vous! Visiter orientation.ca, un projet collaboratif entre le CERIC et la Société GRICS.

Pierre Deslauriers, Julie Gauvin – Société GRICS

QUEBEC | FRANÇAIS



J'ai une carrière... J'accepterais de me déplacer

Pour le conjoint accompagnateur, diverses circonstances peuvent mener à une réorientation professionnelle. Comment le professionnel peut-il aider ces personnes à reprendre le contrôle de leur carrière et non seulement à obtenir un emploi, mais aussi à retrouver leur motivation professionnelle? Je présenterai un synopsis détaillé sur la façon dont les conjoints accompagnateurs peuvent planifier leur carrière et surmonter les obstacles de la recherche d'emploi tout en se dotant des outils nécessaires pour devenir leur propre gestionnaire de carrière!

Nicole Miller – Mil-Roy Consultants

NOVA SCOTIA | ANGLAIS

Comment s'assurer de disposer des bonnes personnes

Je démontrerai comment divers profils de personnalité peuvent contribuer à la prise de décisions plus judicieuses en développement de carrière et du leadership. Vous serez en mesure d'explorer votre propre profil à l'aide d'une version abrégée du Profil Reiss. Nous résumerons également les recommandations relatives à diverses applications en orientation professionnelle et en perfectionnement professionnel.

Thomas Mengel – Reiss Profile Canada Corp

NEWFOUNDLAND | ANGLAIS

S'aider pour mieux apprendre

Le programme Helping Yourself Learn a résulté d'une collaboration entre les étudiants du Collège George Brown (GBC) et les programmes d'alphabétisation communautaire pour considérer les impacts de la violence sur l'apprentissage. Recevez une introduction à la trousse en ligne qui a été utilisée comme matériel de base du cours, où les apprentis ont examiné des réponses au traumatisme, ainsi que l'apprentissage et les stratégies pour répondre à ces impacts. Nous partagerons les conclusions d'un projet de recherche qui a examiné l'impact positif du cours.

Lee Delaino – Collège George Brown

NEW BRUNSWICK | ANGLAIS

La retraite : soyez vous-même et travaillez selon vos propres termes

The Six Circles of Life® est un outil qui permet de créer un plan de vie basé sur l'action, et non la réaction. Vous ferez l'expérience d'instruments et d'exercices pratiques que vous pouvez utiliser avec vos clients qui s'engagent dans la nouvelle retraite—une retraite qui tient compte de ce que vous êtes, et qui vous permettra de travailler selon vos propres termes. Le temps est venu de faire la différence dans votre cour arrière, votre communauté ou le monde.

Nell Smith, Marilyn Berezowsky – Pratique Privée

ALBERTA | ANGLAIS

Faire preuve de latitude dans le processus d'exploration de carrière

En exploration de carrière, il est bon de se laisser de la latitude pour reconnaître et intégrer les éléments moins tangibles du processus, particulièrement l'intelligence émotionnelle et la conscience de soi. En faisant preuve de latitude dans leur travail, les praticiens du développement de carrière aident leurs clients à demeurer calmes malgré les revirements qui ne manquent pas de survenir et leur enseignent à prendre des décisions judicieuses pour réussir les prochaines étapes de leur démarche. J'expliquerai comment identifier les besoins et comment mettre en pratique des techniques telles que la cartographie cognitive, la respiration et la concentration abrégée.

Karen Schaffer – Université Saint Mary's

GOVERNOR GENERAL 1 | ANGLAIS ◀ INTERP

Orienter des clients souffrant d'un TDAH

Les clients qui éprouvent des difficultés au travail (ennui, congédiements fréquents, problème avec les symboles d'autorité) souffrent peut-être d'un trouble déficitaire de l'attention avec hyperactivité (TDAH). Apprenez comment transformer les défis liés au TDAH en atouts et comment orienter ces personnes vers des carrières qui leur conviennent. Découvrez les signes à rechercher lorsque vous interagissez avec ce type de clients et comment leur offrir du soutien.

Mary Lynn Trotter – Vantage Point Careers

GOVERNOR GENERAL 2 | ANGLAIS

Séances concomitantes
*Mardi 29 janvier***D'accord, vous avez une bonne idée mais...
on fait quoi maintenant?**

Vous avez trouvé un besoin à satisfaire. Vous mijotez un projet qui y répond et vous êtes prêt à poursuivre la prochaine étape, mais vous ignorez à qui vous adresser... Est-ce qu'il pourrait s'agir de l'Institut canadien d'éducation et de recherche en orientation (CERIC)? Cette séance informative étudiera les priorités de financement actuelles du CERIC pour les partenariats de projet, les processus de demande d'application et de révision et le soutien offert aux demandeurs. Des échantillons de documents seront disponibles pour vous aider. Consultez la section Foire aux questions de notre site Internet (FAQ) et apprenez comment simplifier le processus de soumission d'une demande de partenariat de projet.

Riz Ibrahim – Institut canadien d'éducation et de recherche en orientation

GOVERNOR GENERAL 3 | ANGLAIS ◀ INTERP

**Naviguer dans les dédales
de la carrière contemporaine**

Puisque nous vivons et que nous travaillons à l'ère de la mondialisation, nous devons nous adapter à des situations qui changent à la vitesse de l'éclair; par conséquent, nous devons faire preuve de souplesse, d'ouverture et de créativité pour naviguer dans les dédales du développement de carrière. Sous l'angle de la mondialisation, cet atelier interactif portera sur les applications pratiques de la théorie du chaos, du hasard planifié et de l'incertitude positive, et offrira une activité expérientielle conçue pour vous aider à évaluer et à développer vos qualités et celles de vos clients, particulièrement la créativité, en vue de faire progresser votre carrière.

Barbara Smith – Université de la Colombie-Britannique

PROVINCES 2 | ANGLAIS

**TasteyourFuture.ca! L'alimentation :
le secteur manufacturier le plus important**

La transformation des aliments et boissons constitue le secteur manufacturier le plus important au Canada, et sa croissance se poursuit! Cependant, l'industrie doit faire face à une pénurie importante de travailleurs compétents. Une carrière dans l'industrie de la transformation des aliments et boissons peut offrir une stabilité, des possibilités d'avancement et un revenu intéressant aux étudiants du secondaire, aux nouveaux immigrants et aux personnes qui désirent entreprendre une deuxième carrière. Découvrez les occasions d'emploi et de formation auprès de chefs de file de l'industrie.

Steve Peters – Alliance of Food Processors
Susan McLachlan – Collège Conestoga

NUNAVUT | ANGLAIS

**Comment nos deux cerveaux nuisent
continuellement à notre carrière**

Pourquoi les questions touchant l'être humain semblent-elles souvent incontrôlables et, surtout, quelles mesures pratiques peuvent être prises pour rétablir la situation? Les êtres humains possèdent un cerveau logique et un cerveau émotionnel qui entrent souvent en conflit. Apprenez comment ces deux cerveaux interagissent et comment on peut prévoir la dominance d'un cerveau par rapport à l'autre. Voyez comment ceci a mené à l'évolution du monde des affaires d'aujourd'hui et des carrières en particulier. Apprenez comment appliquer ces connaissances aux aspects humains de la publicité, à la prise de décisions judicieuses et au développement de carrières enrichissantes.

Bill Caswell – Caswell Corporate Coaching Company

CONFEDERATION 3 | ANGLAIS ◀ INTERP

e-Portfolio pour les adultes en transition

Comment un portfolio électronique d'employabilité peut-il répondre aux besoins d'apprentissage et de reconnaissance des adultes qui n'ont pas suivi le parcours officiel de formation? Career Portfolio Manitoba est une solution multimédia ouverte qui intègre des applications Web 2.0 telles que YouTube et LinkedIn. Cette solution offerte à l'échelle de la province aide les adultes en transition, notamment les immigrants qualifiés, à atteindre leurs objectifs de carrière tout au long de leur vie. Career Portfolio Manitoba est un projet sans but lucratif de Workplace Education Manitoba et Workplace Prior Learning Assessment and Recognition (WPLAR).

Don Presant – Learning Agents

PROVINCES 1 | ANGLAIS

**Venez en apprendre
davantage sur le nouveau
site Web d'OrientAction!**

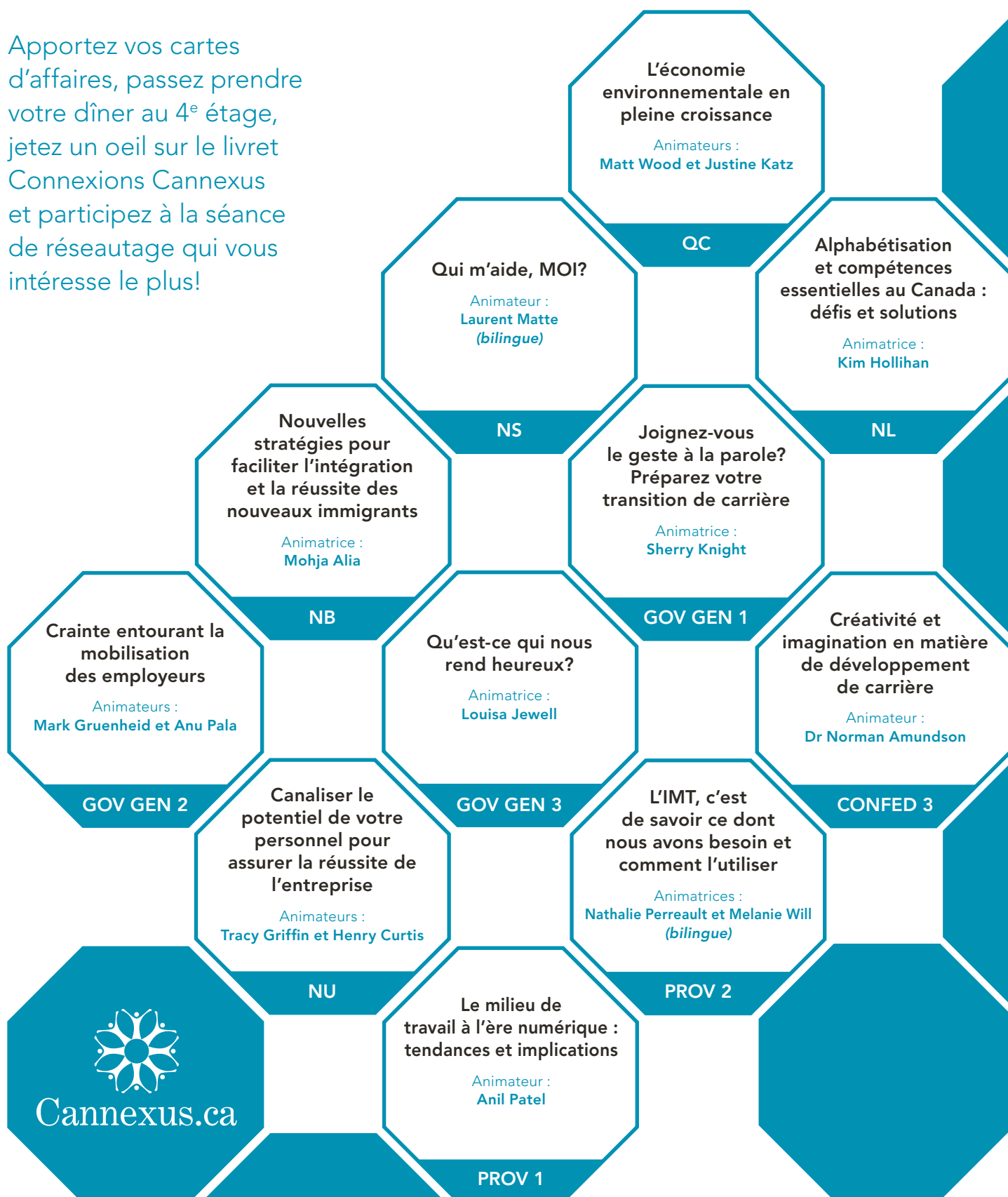
Visitez le kiosque du CERIC et testez le nouveau site Web à orientaction.ca! Découvrez les fonctionnalités de ce site Web dont l'accès est gratuit destiné spécifiquement aux professionnels francophones du développement de carrière.

Mardi, Bloc 5, 11 h – 11 h 45
Salle Québec, 4^e étage

Dîner : Connexions Cannexus

12 h à 13 h

Apportez vos cartes d'affaires, passez prendre votre dîner au 4^e étage, jetez un oeil sur le livret Connexions Cannexus et participez à la séance de réseautage qui vous intéresse le plus!



Séances concomitantes

Mardi 29 janvier

Arguments en faveur du mentorat par les pairs

Dans la conjoncture économique actuelle où les ressources et l'argent sont limités et la demande de services d'aide augmente, le mentorat par les pairs constitue une solution efficace et viable. L'Université St. Francis Xavier a mis au point un modèle simple de mentorat par les pairs qui prévoit une formation et des communications hebdomadaires entre les mentors et les protégés. Les mentors aident les étudiants de première année à s'intégrer à la vie universitaire et déchargent les conseillers d'orientation et le personnel médical de certaines tâches.

Angela Marshall – Université St. Francis Xavier

MANITOBA | ANGLAIS

L'IMT : ce qui fonctionne pour les clients

De quoi ont besoin les clients pour bien comprendre et utiliser efficacement l'information sur le marché du travail? Quel est le rôle du praticien? La Fondation canadienne pour le développement de carrière (FCDC) et le Groupe de recherche canadien sur la pratique en développement de carrière fondée sur les données probantes ont étudié ces questions et ont suivi de près des clients et des praticiens au Nouveau-Brunswick et en Saskatchewan pendant quatre mois. Les résultats relatifs aux participants francophones et anglophones seront présentés et comparés. Des livrets sur l'information sur le marché du travail seront offerts dans les deux langues.

Céline Renald – La Fondation canadienne pour le développement de carrière

ONTARIO | ANGLAIS

Services d'établissement et services d'emploi pour les nouveaux venus

J'examinerai les défis actuels, les règles de bonne pratique de même que les stratégies novatrices qui facilitent les recommandations entre les fournisseurs de services d'établissement et les fournisseurs de services d'emploi. Découvrez ce que le personnel de première ligne considère comme les obstacles les plus importants ainsi que les approches qui fonctionnent. Cet atelier est fondé sur de l'information tirée du projet Services de soutien à l'emploi et à la formation auquel ont participé 500 employés et directeurs de première ligne. L'information fournie peut être appliquée à de nombreux contextes de collaboration.

Aimee Holmes, Andrew Reddin – ACCES Employment

BRITISH COLUMBIA | ANGLAIS

La place des anciens militaires sur le marché du travail

Après avoir servi leur pays, les membres des Forces canadiennes cherchent généralement un emploi civil. Les campagnes de recrutement d'anciens militaires se multiplient, mais les entreprises sont souvent perplexes car elles ne voient pas comment les anciens militaires peuvent satisfaire à leurs exigences en matière d'exploitation. Cependant, en s'équipant du bon attirail de renseignements pertinents, il est possible d'interpréter les compétences des ex-militaires. Renseignez-vous sur les emplois militaires et les compétences requises.

Audrey Prenzel – resmeresources.ca

SASKATCHEWAN | ANGLAIS

Il est temps d'agir!

En dépit des efforts concertés de professionnels de l'orientation motivés et de l'utilisation de ressources en matière de carrière parmi les meilleures au monde, la majorité des jeunes Canadiens continuent de sortir des établissements d'enseignement sans objectifs de carrière précis et avec de vagues perspectives d'emploi. De plus, trop d'adultes sont sans emploi ou sous-employés. Pire encore, des entreprises de tous les secteurs ont du mal à recruter le personnel compétent dont elles ont besoin.

Phil Jarvis – Career Cruising

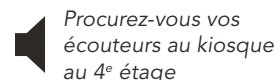
LES SAISONS | ANGLAIS

Excellence de la carrière des Afro-Canadiens

L'initiative African-Canadian Career Excellence (ACCE) vise à étudier les raisons pour lesquelles les jeunes diplômés noirs, en particulier, quittent Montréal et à évaluer des moyens efficaces qui permettraient d'enrayer cette migration. L'objectif de ce projet est d'accroître l'intégration de ce public cible sur le marché du travail de la région de Montréal en s'assurant que les diplômés réussissent à trouver des emplois permanents et bien rémunérés dans leur domaine d'intérêt.

Nina Kim, Jerusalem Girma – Corporation d'employabilité et de développement économique communautaire

QUEBEC | ANGLAIS



Les Autochtones répondent à la demande du secteur de la construction

L'industrie de la construction et les gouvernements ont publié de nombreux documents faisant état de la pénurie d'employés de métiers qualifiés en Ontario en raison de l'âge de la retraite et de la demande actuelle et future du secteur de la construction. Les solutions pour remplacer ces travailleurs qualifiés sont limitées. Toutefois, l'Aboriginal Apprenticeship Board of Ontario (AABO) a suggéré de puiser dans la population de jeunes Autochtones installés en milieu rural, éloigné et urbain à l'échelle de l'Ontario. Des partenariats intéressants ont déjà été conclus.

Brian Pelletier – Aboriginal Apprenticeship Board of Ontario
Elvera Garlow – Grand River Employment and Training

NOVA SCOTIA | ANGLAIS

Évaluation du programme d'emplois d'été pour les jeunes

L'évaluation d'un programme financé par les deniers publics est importante. Le Programme d'emplois d'été pour les jeunes, financé par le ministère des Services à l'enfance et à la jeunesse existe dans cinq communautés depuis 2007. Je vous parlerai de l'évaluation du programme, y compris de ses buts, des parties prenantes ainsi que des méthodes et des processus utilisés. Les grandes lignes de l'évaluation de l'édition 2012 du Programme d'emplois d'été pour les jeunes seront présentées, de même qu'un aperçu historique, l'évaluation d'un partenaire communautaire, un sondage effectué avant et après la participation de même qu'une évaluation à long terme.

Marsha Reinikka – YES Thunder Bay

ALBERTA | ANGLAIS

Vers des séances de formation réussies

De plus en plus, les professionnels du développement de carrière sont appelés à animer de brèves séances de formation. Comment faire pour que celles-ci captent l'intérêt des participants et qu'elles permettent d'atteindre les objectifs d'apprentissage visés? Vous apprendrez les caractéristiques des quatre types d'apprentissage ainsi qu'un moyen pour concevoir des formations qui répondent aux besoins de l'apprenant et pour vous aider à faire en sorte que chacun puisse tirer le maximum de ces formations.

Anne Bulstrode – AMB Consulting

NEWFOUNDLAND | ANGLAIS

Chacun son histoire

Si vous pouviez rédiger la table des matières du livre sur le prochain chapitre de votre vie, s'agirait-il d'une lecture intéressante? Je présenterai les principes fondamentaux d'une gestion de carrière saine ainsi que les cinq étapes stratégiques de la gestion d'une carrière réussie, que vous ayez déjà un emploi ou que vous soyez à la recherche de travail. Venez découvrir les nombreux outils et les diverses techniques qui vous permettront de gérer votre carrière comme s'il s'agissait d'une entreprise.

Andrée Martineau – Evulpro

GOVERNOR GENERAL 1 | FRANÇAIS ◀ INTERP

Les pratiques d'excellence et le counseling d'emploi intégrateur

Il n'est pas toujours facile d'être avant-gardiste. Les pratiques traditionnelles donnent des résultats traditionnels. Cet atelier porte sur l'utilisation de méthodes non traditionnelles pour obtenir un franc succès dans ses objectifs d'emploi. C'est ce qui a fait l'excellente réputation de reachAbility. L'objectif est de partager les succès et les défis des chercheurs d'emploi dans la nouvelle économie du savoir.

Tova Sherman – reachAbility

NEW BRUNSWICK | ANGLAIS

Gérer votre avenir en adoptant d'abord un plan stratégique

Prenez le contrôle de l'avenir de votre entreprise en adoptant un plan stratégique clair et simple. Ce plan vous permettra d'y voir clair, de mesurer vos résultats et d'obtenir l'assentiment des personnes concernées tout en augmentant considérablement vos chances d'attirer des ressources et de bien faire les choses. Je mettrai à contribution l'expérience que j'ai acquise en guidant des dizaines d'entreprises dans le processus de la planification stratégique afin de transmettre aux participants les concepts et l'information dont ils ont besoin pour commencer dès maintenant à transformer leur propre avenir.

Graham Donald – Brainstorm

GOVERNOR GENERAL 2 | ANGLAIS

Séances concomitantes

Mardi 29 janvier

Le potentiel des pièges culturels

La plupart des gestionnaires évitent les pièges culturels parce qu'ils peuvent entraîner une perte de productivité. Les bons gestionnaires, eux, utilisent les différences culturelles pour approfondir leur compréhension de la façon dont leur propre culture dicte leurs comportements et leurs attentes, et comment elle influence leur façon de communiquer avec les personnes d'une culture différente et de les diriger. Dans cet atelier, vous en apprendrez davantage sur l'influence de la culture sur la performance et la productivité au travail et sur la façon d'en tirer parti.

Dre Linda M. Manning – Leadership Mosaic Inc.
Karen Diaz – Université McGill

GOVERNOR GENERAL 3 | ANGLAIS ◀ INTERP

Quoi? Vous pensez pouvoir apprendre cela en ligne!

L'apprentissage en ligne n'est plus en marge, mais bien au cœur de la formation. Il était auparavant envisagé avec méfiance, mais des recherches démontrent maintenant à quel point ce mode d'apprentissage est efficace. Nous passerons d'abord en revue les principes d'éducation aux adultes, puis nous vous montrerons à quel point les solutions d'apprentissage en ligne peuvent constituer d'excellents environnements de formation. Les résultats de recherches approfondies serviront à démontrer l'efficacité des stratégies d'apprentissage à répondre aux besoins des professionnels de l'orientation et de leurs clients.

Rob Straby – Collège Conestoga

PROVINCES 2 | ANGLAIS

Aider les clients à naviguer dans le monde actuel

En appliquant la théorie du chaos au développement d'une carrière, les praticiens peuvent aider leurs clients à voir différemment la nature imprévisible de leur vie et de leur carrière et les amener à être le plus efficace et stratégique possible dans cet environnement en mouvance. Nous décrirons les principes fondamentaux de cette approche, nous expliquerons comment utiliser la théorie du chaos afin d'aider les gens à être plus à l'aise avec le changement, la chance et l'incertitude, et nous discuterons de la mise en application de cette approche.

Penny Freno – Université Simon Fraser

NUNAVUT | ANGLAIS

Éthique en matière de défense des droits

Les conseillers d'orientation et les conseillers en entreprise entendent toutes sortes d'histoires. Les clients leur font part de situations d'intimidation ou de harcèlement au travail ou de retards inimaginables dans le traitement de réclamations d'assurance. Les étudiants expriment leur frustration à l'égard de directives illogiques; les directeurs d'entreprise parlent de plans géniaux auxquels le conseil d'administration ou le syndicat s'est opposé. L'espoir perdu est le thème récurrent. Apprenez à transformer votre frustration ou votre indignation en démarche constructive; canalisez ces émotions pour défendre vos droits et provoquer des changements significatifs.

Dre Roberta Neault – Life Strategies Ltd.

CONFEDERATION 3 | ANGLAIS ◀ INTERP

Les médias sociaux : emplois, main-d'œuvre et économie

Les médias sociaux ont une influence sur l'économie! Nous avons créé un programme qui vise à renseigner, à éduquer et à mobiliser les jeunes, les chercheurs d'emploi et les propriétaires d'entreprise à l'égard du marché du travail qui demeure caché à ceux qui recherchent un emploi. Ce programme primé est à l'origine du taux de chômage le plus bas enregistré en Ontario, soit de 4 à 5 % en deçà de celui des communautés avoisinantes. Je crois que les médias sociaux sont la clé pour aider les communautés à survivre et à prospérer dans le marché du travail actuel.

Bernia Wheaton – Achieve Consulting Group

PROVINCES 1 | ANGLAIS

Prix des études supérieures

Ce prix, remis chaque année à des étudiants aux cycles supérieurs admissibles, offre l'inscription gratuite au Congrès national en développement de carrière Cannexus, et jusqu'à 1 000 \$ pour couvrir les frais de présence. Pour les critères d'admissibilité et de plus amples renseignements, visitez ceric.ca.





Une occasion d'apprentissage en ligne pratique et abordable!

Cannexus virtuel vous offre des séances parmi les plus populaires du Congrès national en développement de carrière Cannexus 2013.

Sélectionnez une séance, offerte sous forme de vidéo et accompagnée d'un diaporama PowerPoint, voilà tout ce qu'il faut pour créer votre Cannexus virtuel. Cette année, des séances en français seront aussi disponibles.

- » Visionnez les séances que vous avez manquées
- » Écoutez à nouveau vos présentateurs préférés
- » Partagez l'expérience Cannexus avec vos collègues

Une séance ne coûte que 24\$; vous pouvez aussi acheter l'ensemble des séances pour 69\$!

Les délégués à Cannexus13 recevront un rabais de 15% sur l'achat de l'ensemble des séances jusqu'au 31 mai. Utilisez le code promotionnel XLSLAM.

Cannexus virtuel sera disponible au plus tard le 1^{er} mars.

« J'ai assisté au congrès Cannexus et selon moi, Cannexus virtuel est une précieuse ressource pour les autres membres du centre de carrières qui n'ont pu assister au congrès. Ils ont ainsi la chance d'apprendre auprès d'un vaste groupe de conférenciers qui traitent de sujets liés au développement de carrière, ce qui maximise les ressources de perfectionnement professionnel à leur disposition. »

- Jan Basso, directrice, enseignement combiné avec l'emploi et développement de carrière, Université Wilfrid Laurier



**VOIR LES VIDÉOS
DES SÉANCES DE
CANNEXUS13**



Deux ans d'accès aux vidéos



Crédits de formation continue



Rabais pour les membres des organisations collaboratives

cannexus.scholarlab.ca

Présenté par :



ceric

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

Séances concomitantes

Mardi 29 janvier

Guide d'un improvisateur en matière de counseling d'emploi et de vie

J'expliquerai aux professionnels de l'orientation comment l'improvisation peut constituer un outil efficace pour améliorer la santé et le bien-être dans un cadre d'orientation narrative. Je mettrai en lumière la nature changeante, l'importance et la pertinence de la créativité et de l'expression de la personnalité tant pour les praticiens que pour les clients. Les professionnels de l'orientation et les clients qui apprennent à prendre des risques et à trouver un véritable sens à la vie seront en mesure d'améliorer leur bien-être, de trouver leur orientation et d'accroître leur bonheur.

Ken Hall – Collège George Brown

MANITOBA | ANGLAIS

Ressources et assistance en matière de carrière : résultats préliminaires

Quels avantages l'orientation professionnelle procure-t-elle vraiment aux clients autrement que de les aider à trouver un emploi ou à obtenir une formation? Qu'entendons-nous vraiment par participation au marché du travail et quel est le rôle de l'orientation professionnelle à cet égard? Que savons-nous sur les facteurs qui aident ou qui empêchent un client de gérer lui-même sa carrière? L'Alberta, le Manitoba et la Fondation canadienne pour le développement de carrière (FCDC) se sont réunis pour faire la lumière sur ces questions; ils nous feront part des résultats préliminaires.

Sareena Hopkins, Melissa Sliter – Fondation canadienne pour le développement de carrière

ONTARIO | ANGLAIS

Instaurer une sécurité psychologique en milieu de travail

Nous présenterons le concept de la sécurité psychologique et expliquerons pourquoi les chefs d'entreprise doivent tendre vers ce but lorsqu'ils travaillent à créer un milieu de travail sain. Nous présenterons trois pionniers qui ont contribué à la compréhension fondamentale de la sécurité psychologique. Préparez-vous à assister à un atelier dynamique faisant appel au travail en dyade, à l'imagerie et au processus du cercle.

Steven Hughes, Sylvia Magyar Brambilla – Institut canadien de la formation

BRITISH COLUMBIA | ANGLAIS

S'exprimer pour réussir

Des recherches sur l'enseignement professionnel en Hollande démontrent que les compétences liées à la carrière sont acquises par les étudiants qui participent à des programmes d'apprentissage expérientiel et qui relatent leurs expériences dans le cadre de discussions dans lesquelles les pensées et les émotions jouent un rôle capital. L'utilisation d'approches de rédaction narrative, poétique et dialogique peut s'avérer une façon efficace et rentable de favoriser ce dialogue important. Nous présenterons un modèle théorique de rédaction menant à la transformation ainsi que des exercices de rédaction.

Dr Frans Meijers – Université de La Haye
Reineke Lengelle – Université Athabasca

SASKATCHEWAN | ANGLAIS

Prendre le temps de s'arrêter pour respirer le parfum des roses

Un congé sabbatique payé de six mois vous plairait? Vous pourriez réfléchir à votre vie et à vos objectifs tout en élargissant vos horizons et en découvrant le monde. La plupart d'entre nous ne peuvent qu'imaginer ce type d'arrêt, mais nous POUVONS arriver au même résultat en tirant le maximum de petites pauses ici et là, particulièrement lorsqu'on voyage pour affaires. Je proposerai des trucs aux professionnels de l'orientation qui disposent de peu de temps mais d'une curiosité sans borne.

Gail Hulnick – WindWord Communications

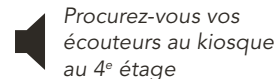
LES SAISONS | ANGLAIS

La rétention des entrepreneurs et investisseurs immigrants

L'attraction d'entrepreneurs et d'investisseurs immigrants aurait de nombreux avantages pour l'économie canadienne. Les petites et moyennes entreprises sont les employeurs les plus importants de l'Ontario. L'établissement de petites entreprises par des entrepreneurs immigrants permettrait de créer des emplois et stimulerait l'économie locale. En outre, le fait de disposer d'une autre source de capitaux, comme les investissements par des immigrants, pourrait contribuer à créer de nouvelles occasions d'affaires pour les entreprises existantes.

Melissa Basarac, Fernando Chicas – New Canadians' Centre of Excellence Inc.

QUEBEC | ANGLAIS



Développement professionnel : rôle tandem

L'intégration des technologies à des fins d'enseignement et d'apprentissage change considérablement le processus de développement professionnel des enseignants. La direction d'une école et son conseiller pédagogique se doivent de collaborer afin d'identifier clairement les besoins du milieu et d'offrir un modèle de développement pleinement adapté. Cette séance vise à faire état de quelques années d'une telle collaboration au sein d'une école primaire montréalaise, Wilfrid-Bastien, lieu de naissance de la iClasse[™].

François Rivest – Commission scolaire de la Pointe-de-l'Île
Isabelle Massé – École primaire Wilfrid-Bastien

NOVA SCOTIA | FRANÇAIS

Questions d'éthique dans les projets d'évaluation

L'évaluation est une composante importante du travail de nombreux praticiens du développement de carrière. Qu'il s'agisse d'évaluer des programmes, des processus ou des résultats d'apprentissage, ce travail nécessite souvent le rassemblement d'information auprès de divers intervenants ou au sujet de personnes, particulièrement celles qui participent à nos programmes et font appel à nos services. Comment pouvons-nous nous assurer du respect de ces personnes et de la protection de leurs renseignements? Découvrez deux nouveaux outils Web que nous utilisons pour nous assurer que nos projets d'évaluation sont conformes à l'éthique.

Joan Schiebelbein, Blessie Mathew – CAPS Université de l'Alberta

ALBERTA | ANGLAIS

Services d'emploi et évaluation du développement justifiés par la demande

Lutherwood a mis au point un programme pilote axé sur l'amélioration des compétences en réponse à une demande de l'industrie. Lutherwood a collaboré avec des employeurs de la région de Waterloo en Ontario afin de créer un programme de formation clé susceptible d'aider les travailleurs d'usine déplacés, les travailleurs expérimentés, les jeunes et les néo-Canadiens à trouver un emploi durable dans des secteurs de pointe; plus de 200 personnes ont participé à ce programme en un an. Des apprentissages clés ont été déterminés à l'aide d'un processus d'évaluation du développement. Nous mettrons en évidence les éléments requis pour mettre en place un programme similaire.

Aaron Stauch, Rebecca Roy – Lutherwood

NEWFOUNDLAND | ANGLAIS

À la fois gestionnaires et conseillers en développement de carrière

Les gestionnaires et les professionnels en ressources humaines peuvent jouer un rôle clé en matière de maintien de l'effectif et de gestion de la relève, mais ils n'en sont pas toujours conscients et de ce fait, ils n'ont pas toujours les compétences requises. On leur demande non seulement de préparer les employés à gravir les échelons, mais aussi de leur proposer des services, des outils et des techniques qui les aideront. Pouvons-nous leur fournir la formation requise en développement de carrière? Les gestionnaires doivent-ils ajouter des compétences en développement de carrière à leur curriculum pour se distinguer?

Rachelle Gagnon – Assomption Vie

GOVERNOR GENERAL 1 | ANGLAIS ◀ INTERP

La santé mentale en milieu de travail

Le programme TREES (Formation et ressources pour améliorer le service de soutien à l'emploi) est un atelier novateur de trois jours qui a débuté en 2012 à Ottawa. Fondée sur les besoins des fournisseurs de services d'emploi, cette formation sur la santé mentale a été conçue tout spécialement pour aider les fournisseurs de services d'emploi à travailler avec les chercheurs d'emploi aux prises avec des troubles de santé mentale. Nous traiterons des origines du projet, présenterons un aperçu de la formation et offrirons aux participants l'occasion de s'inscrire aux prochains ateliers.

Rebecca Higgins, Christine Gagné – Association canadienne pour la santé mentale d'Ottawa

NEW BRUNSWICK | ANGLAIS

L'information orientante comme moyen de susciter l'intérêt des étudiants

Qu'entend-on par « mobilisation des étudiants » dans les universités canadiennes? J'expliquerai comment certaines approches actuelles en matière d'information scolaire et professionnelle peuvent jouer un rôle clé dans les projets de mobilisation des étudiants, étant donné que les questions liées aux carrières constituent la raison principale pour laquelle les étudiants accèdent à des programmes d'enseignement supérieur. Je terminerai en présentant des recommandations qui permettent d'intégrer l'information scolaire et professionnelle à l'expérience universitaire et en donnant des exemples de projets réussis à l'Université Simon Fraser.

Tony Botelho – Université Simon Fraser

GOVERNOR GENERAL 2 | ANGLAIS

Séances concomitantes

Mardi 29 janvier

Le bien-être au travail

Devant les nombreux défis reliés à la gestion des ressources humaines, un nombre croissant d'organisations déploient des programmes de bien-être au travail. Mais au-delà d'être attrayants, quelles promesses tiennent ces programmes? Qu'est-ce que le bien-être au travail? Quels sont ses principaux leviers? À la lumière de cette conférence, vous connaîtrez les plus importants déterminants du bien-être et des stratégies éprouvées pour les cibler efficacement. Vous pourrez ainsi jeter un œil critique sur les programmes proposés.

Brigitte Tardif – Fonction publique du Canada

GOVERNOR GENERAL 3 | FRANÇAIS ◀ INTERP

Où y a-t-il du travail pour les praticiens du développement de carrière?

Selon une étude récente, la plupart des praticiens du développement de carrière au Canada occupent un emploi financé par un gouvernement. Ces environnements sont souvent susceptibles d'être touchés par des changements à l'égard du financement ou des politiques, les rendant pour le moins instables. Les praticiens d'aujourd'hui sont très compétents; ils aident de nombreux clients à déterminer la carrière et le type d'emplois qui leur convient. Pourtant, bon nombre d'entre eux n'appliquent pas leurs connaissances à leur propre carrière. Venez puiser de l'inspiration sur les occasions incroyables qui s'offrent aux praticiens du développement de carrière d'aujourd'hui.

Deirdre Pickerell – Life Strategies Ltd.

PROVINCES 2 | ANGLAIS

Un point de vue personnel et professionnel sur la recherche d'emploi

Soutenir des clients avec un handicap avec leur planification de carrière et leur recherche d'emploi peut être inspirant, satisfaisant et stimulant. J'offrirai une stratégie de réussite personnelle et professionnelle, et je partagerai des histoires sur ce qui a fonctionné dans le passé et sur les principaux ingrédients à considérer pour les professionnels du développement de carrière. Les compétences du modèle d'accompagnement co-actif fourniront aux participants des outils qu'ils pourront utiliser immédiatement dans leur travail.

Anu Pala – A-Nu Vision Coaching & Consulting

NUNAVUT | ANGLAIS

Le modèle Now, Next, Future : une stratégie simplifiée

Axé sur le moment présent ainsi que sur les objectifs à court et à long terme, le modèle Now, Next, Future simplifie le processus de développement de carrière stratégique pour les clients (et pour les praticiens) en leur permettant de sortir des cadres traditionnels de la planification de carrière. Ce modèle a été utilisé avec grand succès auprès d'un large éventail de clients, mais le principal public cible demeure les adultes sur le marché du travail. Dans cet atelier, nous vous présenterons ce modèle et vous donnerons l'occasion de l'essayer par vous-même.

Dr Dave Redekopp – Life-Role Development Group Ltd.

CONFEDERATION 3 | ANGLAIS ◀ INTERP

Emploi jeunesse et collaboration

Dans le cadre du projet National Youth Employment Dialogues, des centaines d'entreprises et de chefs de file de toutes les régions du Canada ont mis à profit leurs connaissances et ont proposé des solutions transférables relativement au problème de pénurie d'emplois et de sous-emploi qui touche les jeunes. Une coalition nationale et plusieurs groupes de travail sont déjà à l'œuvre; tous visent à améliorer les perspectives d'emploi des jeunes Canadiens. Cet atelier traitera de cette entité virtuelle ainsi que des projets et des apprentissages qui en découlent.

Barbara Williams – First Work

PROVINCES 1 | ANGLAIS



Restez et gagnez!

Joignez-vous à nous après l'allocution d'honneur de mercredi quand nous tirerons deux prix au sort – une **inscription complète à Cannexus14** et une **fin de semaine pour deux à l'hôtel Westin Ottawa**. Notre façon de vous remercier pour votre présence au congrès cette année! Notez que vous devez être présent pour gagner!

WESTIN®
HOTELS & RESORTS



Financement de projet en partenariat



ceric

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

Le CERIC accepte présentement les soumissions de proposition de développement de ressources innovatrices pour le counseling et le développement professionnel.

Nous invitons les particuliers et les organismes (par exemple, éducatifs, communautaires, à but non lucratif, privés, etc.) à soumettre des propositions de projets dans le domaine de la recherche sur l'orientation professionnelle ou sur l'apprentissage et le développement professionnel.

Le Comité de la recherche appliquée et universitaire du CERIC a identifié les secteurs prioritaires suivants :

- Information sur le marché du travail
- Intervention en bas âge pour faciliter la prise de décision chez les enfants
- Évaluation
- Intersection de la diversité et du travail

Le Comité du perfectionnement professionnel et de la formation continue du CERIC a identifié les secteurs prioritaires suivants :

- Théories émergentes dans le domaine de l'orientation professionnelle et modèles de gestion de carrière
- Impact des médias sociaux sur le travail des professionnels de l'orientation
- Enseignement de l'esprit d'entreprise et développement de carrière
- L'impact d'un handicap et/ou de problèmes de santé mentale sur le développement de carrière

Pour de plus amples informations ou pour télécharger un formulaire de lettre d'intention, visitez le site **ceric.ca**.

ceric.ca 

18 Spadina Road, Suite 200 Toronto, ON M5R 2S7 | 416.929.2510

Charitable Registration # / Numéro d'enregistrement
d'organisme de bienfaisance 86093 7911 RR0001

jour 03

MERCREDI 30 JANVIER

7 h 30 – 10 h 30	Accueil, information et inscription	4 ^e étage
7 h 30 – 8 h 30	Déjeuner et réseautage	4 ^e étage
8 h 30 – 12 h	Cueillette/retour – écouteurs d'interprétation	4 ^e étage
8 h 30 – 10 h	Ateliers : BLOC 9	2 ^e , 3 ^e , 4 ^e étage
10 h – 10 h 30	Pause et réseautage	4 ^e étage
10 h 30 – 11 h 30	CONFÉRENCIERS D'HONNEUR Debbie Muir et Mark Tewksbury « L'étoffe des champions : Atteindre des résultats phénoménaux »	4 ^e étage Salle plénière
11 h 30 – 11 h 45	Remerciements et mot de la fin	4 ^e étage Salle plénière

MERCREDI

Conférencière d'honneur

Mercredi 30 janvier



Debbie Muir et Mark Tewksbury

*L'étoffe des champions :
Atteindre des résultats phénoménaux*

Comme nous évoluons dans l'univers des sports olympiques, nous comprenons ce que c'est que de travailler sous pression, de s'adapter aux changements et de dépasser ses limites personnelles pour atteindre des résultats exceptionnels. Notre allocution est truffée d'anecdotes, d'activités et de jeux compétitifs qui vous permettront d'acquérir des outils pratiques qui vous serviront en milieu de travail. À Great Traits Inc., nous avons créé un langage commun en matière de réussite, de leadership et de patrimoine à l'intention des entreprises et des particuliers. Dans l'univers des sports olympiques, l'idée de devenir un champion fait partie de la culture. Nous espérons qu'après avoir écouté cette allocution, cette idée fera également partie de votre culture. Nous croyons que pour atteindre des performances supérieures, il faut conjuguer l'apprentissage au plaisir. Après notre présentation dynamique et divertissante, vous comprendrez mieux les concepts fondamentaux qui permettent d'atteindre l'excellence — à la fois pour vous et pour les autres.

Reconnue comme l'une des plus grandes entraîneuses au Canada et un chef de file à l'échelle internationale, **Debbie Muir** continue d'exercer son influence au sein du système sportif canadien.

Au cours d'une période de huit ans, les athlètes dirigés par Mme Muir ont remporté sept des neuf championnats mondiaux en nage synchronisée. À leur entrée dans le programme olympique en 1984, les athlètes sous la gouverne de Mme Muir ont remporté deux médailles d'argent, et en 1988, ses nageuses ont atteint le sommet de la réussite en raflant deux médailles d'or. Mme Muir figure au nombre des 10 meilleurs entraîneurs de tous les temps au Canada et elle est la seule femme à avoir reçu cette distinction remarquable.

En plus de s'assurer que les équipes et les athlètes individuels fournissent les meilleures performances qui soient, Mme Muir prône l'excellence organisationnelle. Elle travaille dans les coulisses de l'initiative « À nous le podium » depuis la création de ce programme en 2002. Elle a agi en tant que chef de file des entraîneurs du Comité olympique canadien à la fois à Beijing en 2008 et à Vancouver en 2010, où elle était en réalité l'entraîneuse des entraîneurs dans le cadre des Jeux olympiques.

Mark Tewksbury est un athlète accompli qui a brillé de tous ses feux aux Jeux olympiques de Barcelone; ce champion olympique a remporté des médailles d'or, d'argent et de bronze, il a été intronisé à trois temples de la renommée et a fait la couverture du magazine *Time*.

Au fil des ans, ce meneur a parcouru le monde avec le Comité international olympique; il a siégé au comité chargé de promouvoir la candidature de Toronto en 2008 et s'est prononcé publiquement contre le CIO en faveur des droits des athlètes et de l'éthique dans les sports.

M. Tewksbury défend de nombreuses causes importantes. Il fait actuellement partie du conseil d'administration national des Olympiques spéciaux. Conférencier recherché, M. Tewksbury a animé des émissions de télévision, a écrit trois livres et a dirigé des ateliers partout au monde. M. Tewksbury fut chef de mission de l'équipe olympique canadienne 2012 à Londres.

M. Tewksbury et Mme Muir habitent actuellement à Calgary en Alberta et sont cofondateurs de Great Traits Inc. Ensemble, ils animent des séminaires et élaborent des programmes de formation fondés sur leur ouvrage intitulé *Great Traits of Champions: Fundamentals of Achievers, Leaders and Legacy Leavers*.

jour 03



Beaucher, Chantale



Bernatchez, F.



DeSousa, Mike



Franklin, Mark



Muir, Debbie



Schlosser, Francine



Stewart, Suzanne



Tewksbury, Mark



Watts, Germaine

Merci à tous nos délégués, conférenciers, commanditaires, exposants, annonceurs, organisations collaboratives et bénévoles qui ont pris part au développement et au succès de Cannexus! Un merci tout particulier à The Counselling Foundation of Canada pour son soutien constant.

Séances concomitantes

Mercredi 30 janvier



Procurez-vous vos écouteurs au kiosque au 4^e étage

Un avenir plus brillant pour les gens et les entreprises

Qu'arriverait-il si les jeunes pouvaient comprendre leur potentiel professionnel avant même d'investir dans leur éducation? Si les programmes universitaires étaient en mesure de bien évaluer les aptitudes des étudiants? Si les employeurs étaient capables de faire un choix en fonction des talents innés des candidats en plus de leurs compétences? Si les entreprises pouvaient constituer des équipes hautement performantes à tout coup? Et si les performances d'une entreprise pouvaient être évaluées en termes de passion et de potentiel des ressources humaines? Ces possibilités sont peut-être plus près que vous ne le croyez!

Germaine Watts, Laurie Comeau – Intelligent Organizational Systems

MANITOBA | ANGLAIS

Quand les objectifs individuels et les besoins de l'entreprise vont de pair...

S'il est géré et développé efficacement, le personnel d'une entreprise peut constituer son plus grand avantage concurrentiel. Malheureusement, nombreuses sont les entreprises qui investissent peu dans le perfectionnement de leurs employés. Parmi les entreprises qui jugent que le développement de carrière est important, il y en a beaucoup qui ne savent pas comment s'y prendre. Je vais vous montrer comment accroître les performances de votre équipe de travail par le développement de carrière et comment stimuler la croissance de l'entreprise et l'innovation requise pour réussir au sein d'un marché concurrentiel.

Karen Burke – Lee Hecht Harrison-Canada Corp.

ONTARIO | ANGLAIS

Résultats de tests et parcours de carrière réalistes

Quand ils ont à tracer un parcours de carrière, les conseillers d'orientation se fient grandement à la typologie professionnelle de Holland. Cependant, dans l'univers des ressources humaines, la personnalité est une mesure éprouvée de l'adaptation au travail. Comment est-il possible de prévoir des parcours de carrière en tenant compte à la fois de la personnalité et des intérêts? En combinant ces deux caractéristiques, une étude originale a établi des relations solides et fiables avec diverses professions. À l'aide du « rapport d'orientation » et d'études de cas, les participants pourront se renseigner sur une nouvelle approche réaliste.

François Bernatchez – Gestion Carrière Inc.

BRITISH COLUMBIA | ANGLAIS

Les diplômés : le nouveau groupe à risque?

La crise du chômage des jeunes est une préoccupation internationale. Les nouveaux arrivants mal intégrés sont de jeunes diplômés qui n'ont pas d'emploi ou qui sont sous-employés pendant des périodes prolongées. En raison du nombre croissant de jeunes appartenant à cette catégorie, plusieurs s'inquiètent du bien-être futur de la génération Y. Je vous parlerai principalement des leçons tirées d'un projet de recherche international dans le cadre duquel on a étudié plus de 100 programmes et politiques visant à favoriser l'entrée sur le marché du travail de ces jeunes arrivants. J'aborderai également les répercussions de ce projet.

Donna Lee Bell – Fondation canadienne pour le développement de carrière

SASKATCHEWAN | ANGLAIS

Une carrière enrichissante dans le cadre d'une vie enrichissante

Nous pouvons tous être fiers de la contribution que nous apportons et heureux de ce que nous accomplissons. C'est vrai, mais nous devons tous commencer quelque part. Apprenez comment aider vos clients à trouver un emploi. Paul Smith animera une discussion avec Nancy Moulday au sujet des compétences, des comportements et de la formation dont vos clients ont besoin pour réussir une entrevue.

Paul D. Smith – Association canadienne des spécialistes en emploi et des employeurs, Nancy Moulday – Services bancaires aux entreprises TD

LES SAISONS | ANGLAIS

Démythifier l'éducation financière

La responsabilité d'aider les particuliers en leur fournissant les techniques, les outils et la motivation nécessaires pour gérer leurs finances personnelles s'applique à l'ensemble de la société. La famille, les établissements d'enseignement, les employeurs, les gouvernements, les entreprises et les organismes sans but lucratif ont tous des intentions communes et des obligations mutuelles. Les possibilités de carrière dans le domaine des services financiers et les critères de sélection d'un fournisseur peuvent être complexes. Je parlerai de plusieurs éléments qui peuvent présenter un intérêt pour les spécialistes des ressources humaines et les conseillers d'orientation.

Ismo Heikkilä – T.E. Wealth

QUEBEC | ANGLAIS

Séances concomitantes

Mercredi 30 janvier

Comment passer du curriculum vitae à l'entrevue?

Découvrez une puissante stratégie qui assure une forte corrélation entre la création d'un curriculum vitae axé sur les compétences et une entrevue efficace, et qui permet de mieux comprendre les compétences transférables. Les candidats qui utilisent cette stratégie deviennent des communicateurs confiants qui impressionnent les intervieweurs par leurs réponses exhaustives et pertinentes. Aidez vos clients à décrocher leur premier emploi ou à changer d'emploi et guidez vos clients qui ont laissé le marché du travail depuis un certain temps et qui souhaitent obtenir un emploi dans un autre champ professionnel.

Barbara J. Bowes – Legacy Bowes Group

NOVA SCOTIA | ANGLAIS

Transition de carrière chez les dirigeants

Comment les hauts dirigeants perçoivent-ils leur rôle, leurs responsabilités et leur rémunération dans un organisme sans but lucratif (OSBL) par rapport à leur expérience au sein d'une entreprise à but lucratif? Quelle motivation les pousse à effectuer ce changement de carrière? Comment ont-ils déterminé et géré les différences dans leur proposition de valeur personnelle? Nous parlerons de la façon dont les dirigeants plus expérimentés transforment leurs valeurs extrinsèques en valeurs intrinsèques. L'information a été recueillie auprès de 20 hauts dirigeants d'un OSBL qui avaient déjà travaillé pour une entreprise du secteur privé.

Dr Francine Schlosser – Odette School of Business at University of Windsor, Janice Forsyth – Foresight Management Consulting

NEWFOUNDLAND | ANGLAIS

Les outils du projet SCALES

Les Alliances stratégiques CONNECT, en partenariat avec le Collège communautaire de la Nouvelle-Écosse et le Collège Douglas, participent à la dernière année du projet SCALES visant à intégrer aux programmes d'emplois actuels l'alphabetisation et les compétences essentielles. Les projets pilotes sont terminés et les outils sont prêts à être utilisés. Cet atelier vous donnera l'occasion d'essayer les outils réalisés dans le cadre du projet SCALES.

Debi Saul, Michelle Forrest – Les Alliances stratégiques CONNECT

NEW BRUNSWICK | ANGLAIS

Des façons pratiques pour permettre l'embauche rapide de vos clients

Votre centre de ressources en emploi est-il à la hauteur de l'ère numérique? Dispose-t-il d'outils pratiques et gratuits permettant à vos clients d'être engagés plus rapidement, résultats mesurables automatiquement à l'appui, à savoir des cercles Google+, des connexions LinkedIn, des annonces Facebook, des entrevues vidéo sur Skype, des applications pour iPhone et de l'équipement technique? Découvrez les avantages ainsi que les tenants et aboutissants des téléphones intelligents, des tablettes PC et des médias mobiles. Il s'agit de ressources pratiques, gratuites et accessibles immédiatement!

Mike DeSousa – Career Mobile Media Institute

ALBERTA | ANGLAIS + FRANÇAIS

Les expériences de vie et de travail de jeunes Autochtones

Nous vous présenterons ce qu'ont vécu de jeunes Autochtones en termes de soutien, de défis et d'obstacles dans leur recherche d'un emploi durable et enrichissant en milieu urbain. Des jeunes de 17 à 29 ans ont été interviewés individuellement et en groupe à Victoria (C.-B.) et à Toronto (ON). Ils ont raconté leur histoire : expériences de travail, influences culturelles, recherche d'identité, discrimination, attentes à l'égard de la communauté et objectifs en matière de conciliation travail-famille. Nous vous ferons découvrir des techniques d'analyse textuelle ainsi que des techniques d'exploration de carrières en fonction de l'idée qu'on a de soi.

Dre E. Anne Marshall, Jennifer Coverdale – Université de Victoria
Dre Suzanne L. Stewart – Institut d'études pédagogiques de l'Ontario

GOVERNOR GENERAL 1 | ANGLAIS + INTERP

La méthode narrative holistique : résultats d'un sondage

Des résultats très encourageants démontrent une amélioration significative de l'espoir, de l'optimisme, de la résilience et de la croissance personnelle à la suite de l'utilisation de la méthode narrative avec des clients. Nous vous présenterons les résultats d'une étude qui a utilisé des échelles validées, dont Curiosity and Exploration Inventory et Psychological Capital Questionnaire. Nous vous renseignerons sur cette approche narrative utilisée à l'échelle du pays, nous vous donnerons des résultats quantitatifs et qualitatifs et nous vous expliquerons la dynamique d'un cadre de travail qui crée un nouveau langage en gestion de carrière et qui favorise la pratique basée sur les données probantes.

Mark Franklin – CareerCycles
Başak Yanar – Pratique Privée

GOVERNOR GENERAL 2 | ANGLAIS



Procurez-vous vos
écouteurs au kiosque
au 4^e étage

Un nouvel outil en orientation : la carte heuristique

La carte heuristique, ou carte d'organisation d'idées (le mind mapping), est un outil simple, original, efficace et convivial! Mode d'organisation de l'information et de la pensée, la carte heuristique mobilise le cerveau de l'individu et lui permet d'être plus efficace et créatif. La structure radiante, la couleur, les formes, les dimensions stimulent la créativité et favorisent la mise au clair de sa position personnelle sur un sujet (l'orientation!) et facilitent la prise de décision.

Dre Chantale Beaucher – Université de Sherbrooke

GOVERNOR GENERAL 3 | FRANÇAIS ◀ INTERP

Les aspirations des jeunes et leur cheminement

Que veulent faire les écoliers du primaire lorsqu'ils seront grands? De quels types de moyens éducatifs croient-ils avoir besoin afin de répondre à leurs aspirations? Que font-ils maintenant afin d'atteindre l'objectif qu'ils se sont fixé? Et comment ces aspirations changent-elles au fil du temps? Cette étude longitudinale répond à ces questions en donnant suite à une recherche antérieure par une étude sur le cheminement d'étudiants canadiens de niveaux 5 à 8 par rapport à leurs aspirations.

Michelle Nilson, Margarita Karpilovsky – Université Simon Fraser

NUNAVUT | ANGLAIS

Aider les clients à découvrir leur potentiel

Le test GROF, un inventaire d'intérêts et de personnalité, est un outil de base pour de nombreux spécialistes du développement de carrière : orientation scolaire, intégration au travail et ressources humaines. Basé sur le modèle théorique de John Holland et sur les échelles bipolaires de Carl Jung, il facilite la prise de décision en matière de choix de carrière et aide les clients à mieux se connaître et à découvrir leur potentiel. Des études de cas et des exercices sont au programme. La combinaison des typologies est une grande source d'information pour les professionnels et les clients.

Patricia Rancourt, Caroline Roy – Psmétrik

PROVINCES 1 | ANGLAIS

Les meilleurs outils d'évaluation de carrière

Nous passerons en revue dix des meilleurs outils d'évaluation dans le domaine du développement de carrière, en mettant l'accent sur les instruments formels et standardisés. Apprenez comment chacun de ces outils d'évaluation peut être utilisé pour améliorer la prise de conscience, l'exploration de carrières et la recherche d'emploi de vos clients. Nous couvrirons également la fiabilité, la validité, le coût et les qualifications requises pour l'administration et l'interprétation de chacun de ces outils.

Rebecca Burwell – Université de Waterloo

PROVINCES 2 | ANGLAIS

Le haut du pavé

Selon les mêmes principes observés par les athlètes et les équipes qui performant au niveau international, nous explorerons les éléments nécessaires à la création d'un environnement propice à la réussite. Vous apprendrez quelles sont les caractéristiques fondamentales d'une équipe gagnante et vous pourrez voir où sont vos forces et vos faiblesses. Vous serez en mesure d'appliquer ces habiletés directement au travail ou à la maison. Tout comme dans le domaine du sport, ce sont généralement ceux qui déploient le plus d'efforts qui tiennent le haut du pavé.

Mark Tewksbury, Debbie Muir – Great Traits Inc.

CONFEDERATION 3 | ANGLAIS ◀ INTERP

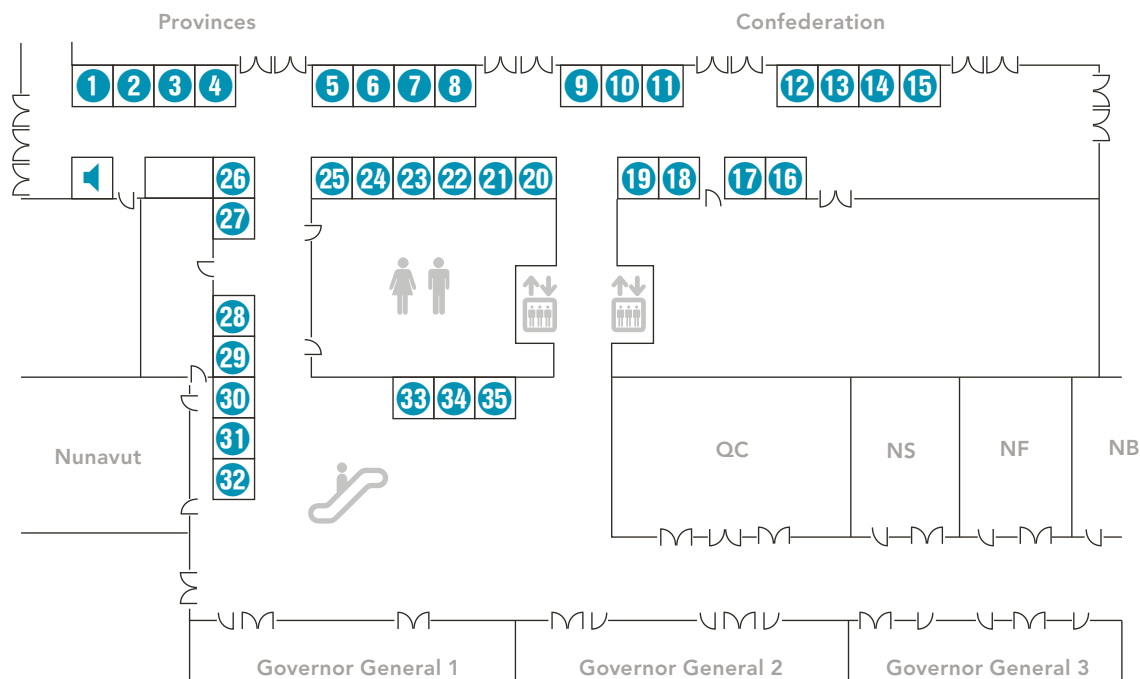


Dites-nous ce que
vous en pensez!

Remplissez votre formulaire
d'évaluation en ligne de Cannexus13
d'ici le 8 février 2013 pour courir
la chance de gagner un billet
gratuit pour la
destination Porter
de votre choix!

porter
flying refined

Aire d'exposition



KIOSQUE

EXPOSANTS



1 2
3 4

CERIC (ceric.ca). L'Institut canadien d'éducation et de recherche en orientation 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. Nous soutenons la recherche et le développement professionnel en orientation pour une communauté intersectorielle à l'aide de nos partenariats de projets et de nos programmes stratégiques. Ces programmes stratégiques sont Cannexus, ContactPoint/OrientAction et la *Revue canadienne de développement de carrière*.



5

Psymétrik (psymetrik.com) œuvre depuis plus de 20 ans dans le domaine de la psychométrie. Son succès réside, notamment, dans son populaire test d'intérêts et de personnalité GROF. En 2008, Psymétrik a publié la troisième édition du test et offre maintenant une version en anglais. Largement utilisé, le GROF est devenu un outil incontournable pour de nombreux professionnels de l'orientation scolaire et professionnelle.



6

FutureWorx Society (futureworx.ca) est un organisme communautaire sans but lucratif établi en avril 1984 dont l'objectif principal est « d'aider les gens à réaliser leur plein potentiel ». Parmi les services offerts, notons la prestation de services à toutes les personnes aux prises avec des difficultés à s'adapter aux nouvelles tendances du marché du travail, que ce soit pour se perfectionner ou pour accéder aux techniques et aux outils de recherche d'emploi.



7

Unlimited Worth (unlimitedworth.com) est une équipe de professionnels chevronnés et expérimentés dans le domaine des ventes, des ressources humaines et du renforcement des équipes en entreprise, qui fournit de la formation en milieu de travail et des tests de personnalité qui augmenteront vos ventes, votre productivité et la satisfaction de vos employés.



8

L'Agence de la consommation en matière financière (SinformerCestPayant.gc.ca) est un organisme du gouvernement du Canada visant à protéger les droits des consommateurs et à les renseigner sur les produits et les services financiers. L'ACFC offre gratuitement des publications impartiales et objectives sur la gestion monétaire pouvant aider vos clients à acquérir la confiance et les connaissances financières nécessaires pour bien gérer leurs finances personnelles. Présentez-vous au kiosque de l'ACFC afin de vous procurer votre « boîte à outils sur la dette ».



9

Career Cruising (careercruising.com) est un leader mondial des produits d'exploration professionnelle et de la formation, puisque nous aidons davantage d'étudiants et de chercheurs de carrière que quiconque. Avec ccEngage, notre suite de produits à personnaliser, nous aidons les individus non seulement à trouver la formation qui leur convient et une carrière épanouissante, mais nous les inspirons également à agir, et maintenant.



- 10** **Expérience Globale Ontario (ontarioimmigration.ca)** est un centre d'accès et de ressources qui aide les personnes formées à l'étranger à déterminer comment elles peuvent se qualifier pour exercer une profession en Ontario. Ce centre offre une gamme de services.



- 11** **Sutherland-Chan School & Teaching Clinic – Massothérapie (sutherland-chan.com).** Fondée en 1978 et ayant plus de 2 500 diplômés, Sutherland-Chan est reconnue comme l'une des meilleures écoles de massothérapie en Amérique du Nord.



- 12** **L'Université Thompson Rivers, Éducation ouverte TRU-OL (tru.ca)** est un établissement public membre de l'Association des universités et collèges du Canada. Elle est chargée par le gouvernement d'offrir des programmes d'éducation ouverte et une banque de crédits éducatifs. TRU-OL ouvre la porte à une éducation postsecondaire de qualité, reconnue et accessible en offrant 57 programmes et plus de 500 cours.



- 13** **Le Réseau ontarien des organismes pour le développement de l'employabilité ONESTEP – ROODE (onestep.ca)** est un organisme cadre à l'échelle de la province pour le secteur de la formation et de l'emploi communautaires. ONESTEP rassemble 100 organismes à but non lucratif du secteur du développement de carrière et de l'employabilité proposant des programmes de formation et d'accès à l'emploi en Ontario.



- 14** **CONNECT Strategic Alliances (collegeconnect.on.ca)** est un partenariat entre 24 collèges ontariens financés par la province. Un organisme sans but lucratif, CONNECT établit des partenariats stratégiques entre les collèges, les entreprises, l'industrie et le gouvernement de l'Ontario pour améliorer le profil des collèges et les présenter comme des prestataires de formation professionnelle, tout en gérant des contrats multisites/multicollèges.



- 15** **Empowering Change (empoweringchange.ca)** est un organisme de premier plan qui permet à des fournisseurs de services novateurs d'améliorer leurs relations avec des personnes aux prises avec plusieurs barrières. Empowering Change transforme la façon de penser et d'agir des fournisseurs de services d'emploi et de services sociaux en multipliant les méthodes efficaces de motivation à l'échelle internationale par le biais du modèle d'étapes de changement et de la technique d'entrevue motivationnelle. Cette entreprise d'avant-garde a formé de nombreux fournisseurs de services d'emploi et organismes sans but lucratif à l'échelle internationale.



- 16** **Reiss Profile Canada Corp. (reissprofile.ca)** est le détenteur de la licence d'utilisation du Profil Reiss au Canada. Ce profil est un instrument psychométrique qui a été développé scientifiquement en vue d'évaluer la motivation, les valeurs et les objectifs des sujets. Il est utilisé en développement de carrière, en leadership et en développement personnel; en gestion des ressources humaines; ainsi qu'en accompagnement, en consultation et en formation aux plans personnel et professionnel.



- 17** **Alliance of Ontario Food Processors (aofp.ca)** est un organisme sans but lucratif regroupant des entreprises de transformation des aliments et des boissons et diverses organisations du secteur de l'alimentation. Les membres se sont regroupés afin d'offrir une approche globale et coordonnée en matière de promotion et de représentation des questions d'intérêt commun du secteur de la transformation des aliments et des boissons de l'Ontario.



- 18 19** **Career/Lifeskills Resources (clsr.ca)** offre des ressources de qualité pour les conseillers d'orientation et les professionnels des ressources humaines. Nous offrons une gamme complète de ressources utilisées dans le développement personnel, professionnel et organisationnel. Notre mission est de promouvoir les compétences essentielles et le développement de carrière en fournissant des ressources, des services et de la formation de grande qualité afin de combler les besoins des conseillers d'orientation, professionnels des ressources humaines, psychologues, éducateurs et leurs clients.



- 20** **Psychometrics Canada Ltée (psychometrics.com)** offre ce qu'il y a de mieux en matière d'évaluation depuis plus de 30 ans. Psychometrics est l'unique distributeur autorisé des instruments suivants : L'indicateur de types psychologiques Myers-Briggsmd (MBTI^{md}), L'inventaire des intérêts Strongmd (SI^{md}), La Méthode Thomas-Kilmann en situation de conflit (TKI), Le FIRO-B^{md}, Le CPI 260^{mc} et Le CPI^{mc} 434, de même que L'indice de personnalité de travail et L'échelle de valeurs de carrière. Ces évaluations sont disponibles en versions française et anglaise sur notre support informatique CareerID.com et en format traditionnel crayon-papier.



- 21** **L'Université Royal Roads (royalroads.ca)** offre des programmes appliqués et professionnels permettant de progresser dans le milieu de travail. Nous offrons aux professionnels un apprentissage en ligne combiné à de courtes périodes de résidence sur le campus, afin qu'ils puissent poursuivre leurs études tout en continuant de travailler. Les membres de la faculté possèdent à la fois des attestations d'études et une expérience de travail réelle et pertinente afin que les étudiants puissent immédiatement mettre en pratique leurs nouvelles connaissances et compétences en milieu de travail. L'université Royal Roads offre des programmes des cycles supérieurs et de premier cycle, des programmes menant à des certificats et à des diplômes, ainsi que des programmes de haute direction et personnalisés.

Aire d'exposition

KIOSQUE

EXPOSANTS



- 22** L'Ontario Civil Construction Careers Institute OCCC (occci.ca) offre aux jeunes un aperçu de l'industrie de la construction civile et des nombreux débouchés qu'elle parvient à ouvrir grâce à une augmentation du financement public et gouvernemental, des connaissances et des ressources. L'Association canadienne de la construction l'ACC (cca-acc.com) est le porte-parole national de l'industrie de la construction non résidentielle du Canada. L'ACC représente plus de 17 000 membres regroupés sous une structure intégrée qui est constituée de quelque 70 associations locales et provinciales de la construction.



- 23** Le programme d'hygiène dentaire d'ODEI (on-dei.com) est un programme novateur conçu pour donner aux étudiants un maximum d'expérience pratique et leur permettre de devenir des spécialistes chevronnés qui croient à la formation continue. Notre programme actuel d'hygiène dentaire peut être complété en moins de deux ans!



- 24** Université Bond (bond.edu.au) l'université la mieux classée pour l'expérience éducative en Australie L'université Bond est la voie à suivre vers les carrières auxquelles rêvent les étudiants. En tant que l'université la mieux classée en Australie, nous offrons aux étudiants une expérience éducative et professionnelle dans un environnement internationalisé.



- 25** Le Programme des normes interprovinciales Sceau rouge (scaurouge.ca) a été créé il y a plus de 50 ans afin de permettre une plus grande mobilité des travailleurs spécialisés partout au Canada. De nos jours, il représente une norme d'excellence pour l'industrie.



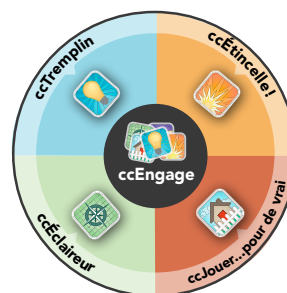
- 26** Training Innovations (mixtmode.ca). Nous sommes des pionniers des services de développement de carrière en ligne. Nous savons comment connecter les clients et les praticiens grâce à des méthodes mixtes ou en ligne d'apprentissage de carrière et d'orientation professionnelle. Visitez notre kiosque pour des solutions directement applicables et des opportunités de développement professionnel pour vous!



- 27** Le Comité du secteur collégial pour le perfectionnement des adultes (collegeupgradingon.ca) assume le leadership pour la promotion de l'amélioration continue des programmes de perfectionnement scolaire afin de répondre aux besoins des apprenants adultes dans le système des collèges communautaires de l'Ontario. Le Comité coordonne les communications, effectue des recherches, offre une formation aux praticiens et élabore du matériel didactique visant à promouvoir l'excellence dans tous les collèges. Il est également responsable de l'élaboration et de la réalisation du programme Accès carrières études (ACE) offert à distance.

L'orage parfait: Êtes-vous prêt?

Malgré les efforts des professionnels en développement de carrière, et des meilleures ressources d'orientation au monde, la majorité des jeunes canadiens terminent leurs études sans buts professionnels et avec les perspectives d'embauche vagues, et trop d'adultes sont sans emploi ou sous-employés. Pourtant, les compagnies dans tous les secteurs disent qu'elles ne peuvent pas trouver le talent dont elles ont besoin.



Veillez-nous visiter | stand 9

Apprenez comment vous pouvez contribuer à notre approche collective afin d'aider les citoyennes de tous âges à réaliser leur plein potentiel à l'école, au travail et dans leur vie.

Career Cruising
Commanditaire – Communauté en ligne



28

L'Association des comptables généraux accrédités de l'Ontario (cga-ontario.org) est un organisme autogéré qui accorde exclusivement le titre de CGA et qui gère les normes professionnelles, la conduite et la discipline de plus de 21 000 membres et 8000 étudiants. Les CGA se sont engagés à répondre aux besoins des entreprises et des organismes grâce à leur vision stratégique, à leur leadership et à leurs compétences établies.



29

Établie en 1997, TypeFocus (typefocus.com) est une entreprise de premier plan qui conçoit des ressources en ligne portant sur les divers types de personnalité. Des entreprises des quatre coins du monde, notamment des écoles, des services de placement, des collèges, des universités et des grandes sociétés font appel à TypeFocus. Notre mission est d'enrichir la vie des gens grâce au pouvoir de la conscience de soi. Dans le cadre de notre programme, les participants apprennent à mieux se connaître et utilisent ces connaissances pour établir des relations fructueuses, choisir des carrières enrichissantes, devenir des chefs de file inspirants et vivre une vie plus saine et plus heureuse.



30

Ontario Association of Career Colleges (oacc.ca). Établie en 1973, l'OACC fournit une voix forte pour ses membres au niveau provincial et soutient fermement une éducation de qualité et le succès étudiant. OACC compte plus de 290 membres qui contribuent à l'économie de la province en formant annuellement plus de 60 000 étudiants dans des centaines de domaines essentiels. Visitez notre site Web ou trouvez-nous sur Facebook et Twitter.



31

Développé par le Conseil canadien des ressources humaines de l'industrie du pétrole (petrohrsc.ca), le site Careersinoilandgas.com fournit une mine de renseignements sur les possibilités de carrière et le monde du travail dans le milieu de l'industrie pétrolière canadienne. Sur le site, les conseillers en orientation professionnelle trouveront des informations précieuses sur l'industrie et ses métiers, ainsi qu'une panoplie d'outils et de ressources de développement de carrière.



32

ScholarLab (scholarlab.com) Grâce à notre plateforme d'apprentissage en ligne reconnue, ScholarLab permet aux associations et aux organisations professionnelles de produire des conférences, séminaires, webinaires et cours en ligne, avec instructeur ou sous forme d'étude indépendante, en direct ou enregistrés à l'avance. Des associations aux États-Unis et au Canada utilisent ScholarLab pour acquérir davantage de membres, rejoindre un public plus vaste et réduire le coût de prestation de leurs programmes éducatifs en ligne.



34

Le KETO Data System (keto.ca) a été développé par un fournisseur de services Autochtone pour servir le marché du travail autochtone. Ce programme en ligne facile à utiliser utilise une technologie éprouvée qui peut aider votre organisation à fournir des services opportuns à vos clients et à produire des données précises et fiables.



35

Programme d'études de droit pour les peuples autochtones (usask.ca/plsnp): huit semaines de développement des compétences, d'étude du droit de la propriété et de soutien académique pour les étudiants autochtones entamant leur première année de droit. À **Windsor Law (uwindsor.ca/law/)**, nos employés sont notre meilleur atout. Nous sommes des professeurs experts, des employés de soutien et des étudiants diversifiés formant une communauté intellectuelle et sociale vibrante.

Restez à jour avec le CERIC!

Venez nous voir au kiosque du CERIC et procurez-vous nos plus récentes publications qui vous informeront et vous inspireront :

- > Le tout premier numéro du magazine bilingue **Careering**
- > La plus récente édition de la **Revue canadienne de développement de carrière**

*Vous pouvez également vous inscrire à **OrientAction en bref**, une source bimensuelle gratuite de nouvelles et d'idées.*



À noter dans vos agendas!

Joignez-vous à nous pour Cannexus au Centre des congrès d'Ottawa :

- > Du 20 au 22 janvier 2014
- > Du 26 au 28 janvier 2015
- > Du 25 au 27 janvier 2016
- > Du 23 au 25 janvier 2017

Index des conférenciers

A

Alia, Mohja.....	39
Amundson, Norman.....	21, 39
Anderson, Tami.....	21
Armerding, Lois.....	28
Arthur, Nancy.....	24

B

Basarac, Melissa.....	44
Beaucher, Chantale.....	53
Bell, Donnalee.....	51
Bellerose, Blair.....	21
Bennett, Heather E.....	20
Berezowsky, Marilyn.....	37
Bergman, Eric.....	19
Bernatchez, François.....	51
Bezanson, Lynne.....	27
Bilodeau, Cynthia.....	20
Blackstock, Cindy.....	17
Bonnema, Betty.....	22
Bos, Dirk.....	22
Bosman, Jessica.....	22
Bossick, Brian.....	33
Botelho, Tony.....	45
Bowes, Barbara J.....	52
Boyce, Helen.....	21
Brambilla, Sylvia Magyar.....	44
Bray, Jonathan.....	23
Brinkhurst, Paul.....	19
Brown-Read, Christine.....	34
Bulmer, Krista.....	26
Bulstrode, Anne.....	41
Burke, Karen.....	51
Burwell, Rebecca.....	53
Buteau, Richard.....	22

C

Caswell, Bill.....	38
Chen, Charles P.....	21
Chicas, Fernando.....	44
Clark, Bea.....	23
Clow, Faye.....	26
Cochrane, John.....	19
Coelho, Ryan.....	34
Comeau, Laurie.....	51
Cook, Suzanne L.....	23
Cormier, Mathieu.....	23
Coverdale, Jennifer.....	52
Curtis, Henry.....	20, 39

D

Delaino, Lee.....	37
Delicate, Sarah.....	34
De Schiffart, Clarence.....	23
deShield, Stacey.....	21
Deslauriers, Pierre.....	36
DeSousa, Mike.....	52
Diaz, Karen.....	42
Di Maulo, Sonia.....	33
Donald, Graham.....	41
Dube, Colby.....	24
Ducharme, Catherine.....	33
Duguay, Nadia.....	28
Dupré, Cheryl.....	20

E

Edwards, Laurie.....	23
Essopos, Ilia.....	35

F

Feltham, Denise.....	20
Filkohazy, Clayton.....	35
Flagler, Wilf.....	33
Fong, Tara.....	28
Foreille, Susan.....	21, 35
Forrest, Michelle.....	52
Forsyth, Janice.....	52
Foss, Jessica.....	24
Franklin, Mark.....	52
Freno, Penny.....	42

G

Gagné, Christine.....	45
Gagnon, Rachelle.....	45
Garlow, Elvera.....	41
Garton, Jeff.....	34
Gauvin, Julie.....	36
Gazzola, Nick.....	19
Geary, Susan.....	21
Girma, Jerusalem.....	40
Goddard, Tannis.....	20
Gravelle, Mario R.....	35
Griffin, Tracy.....	20, 39
Gruenheid, Mark.....	39

H

Halich, Mirjana.....	36
Hall, Ken.....	44
Hancock, Lisa.....	33
Harris, Jeff.....	36
Harris, Kathy.....	28
Haywood, Susan.....	22
Heikkila, Ismo.....	51
Hennessey, Sandra.....	23
Higgins, Rebecca.....	45
Hofmann, Patrick.....	24
Hollihan, Kim.....	39
Holmes, Aimee.....	40
Hopkins, Sareena.....	44
Hughes, Steven.....	44
Hulnick, Gail.....	44

I

Ibrahim, Riz.....	38
Inamdar, Sanjiv.....	26
In, Hyoyeon.....	21

J

Jarvis, Phil.....	40
Jewell, Louisa.....	22, 39
Johnson, Beatrice.....	33
Joy, Rhonda.....	27

K

Karpilovsky, Margarita.....	53
Katanik, Lorraine.....	34
Katz, Justine.....	39
Kavanagh, Sue.....	35
Keis, Ken.....	26

Kim, Nina.....	40
Knight, Sherry.....	24, 39
Kulbaba, Chris.....	19

L

Lawrence, Doug.....	36
LeBel, Jordan.....	14
LeMaistre, Sue.....	26
Lengelle, Reineke.....	44
Lindsay, Randy.....	19
Locatelli, Chantal.....	22

M

Mahoney, Kerry.....	27
Malott, Brian.....	19
Manning, Linda M.....	42
Marshall, Angela.....	40
Marshall, E. Anne.....	52
Martineau, Andrée.....	41
Martin, Melissa.....	23
Martin, Neasa.....	26
Massé, Isabelle.....	45
Mathew, Blessie.....	45
Matte, Laurent.....	39
Maynard, Terry.....	27
McKee, Kathy.....	26
McKenna, Natasha.....	20
McLachlan, Susan.....	38
McMorris, Carly.....	33
Meijers, Frans.....	44
Mengel, Thomas.....	37
Messiha, Sherif.....	35
Miller, Nicole.....	37
Mills, Lauri.....	21
Moulday, Nancy.....	26, 51
Muir, Debbie.....	49, 53
Murphy, Lawrence J.....	34

N

Najafy, Shalaleh.....	26
Neault, Dre Roberta.....	42
Niles, Spencer.....	21
Nilson, Michelle.....	53

O

O'Neill, Darlene.....	23
-----------------------	----

P

Pala, Anu.....	39, 46
Patel, Anil.....	39
Pelletier, Brian.....	41
Perreault, Nathalie.....	24, 39
Peterkin, Cecile.....	34
Peters, Steve.....	38
Picard, France.....	24
Pickerell, Deirdre.....	46
Poehnell, Gray.....	15, 28
Prenzel, Audrey.....	40
Presant, Don.....	38

R

Rancourt, Patricia.....	53
Reddin, Andrew.....	40
Redekopp, Dave.....	46

Reinikka, Marsha	41
Renald, Céline	40
Riddle, Dorothy I.	28
Rivest, François	45
Roy, Caroline	53
Roy, Rebecca	45
Roy, Valérie	27

S

Santos, John	35
Saul, Debi	52
Sawatzky, Roxanne	14, 31
Schaffer, Karen	37
Schell, Dawn	34
Schiebelbein, Joan	45
Schlosser, Francine	52
Sharpe, John	23
Shea, Rob	27
Sherman, Tova	41
Simpkins, Harold	14
Sliter, Melissa	44
Smith, Barbara	21, 38
Smith, Nell	37
Smith, Paul D.	51
Smith, Peter	19
Son, Euna	36

Stanhope, Kelly	20
Stauch, Aaron	45
Stewart, Elaine	28
Stewart, Suzanne L.	52
Stordeur, Lasha	24
Straby, Rob	42
Stuart, Joanne	15
Synard, Jacqui	19

T

Tardif, Brigitte	46
Taylor, Lois	28
Tewksbury, Mark	49, 53
Thompson, Ruth	27
Thompson, Terry	33
Trotter, Mary Lynn	37

V

Valdez, Norman	33
VandenBerg, Sarah-Jane	19

W

Ward, Valerie	28
Watts, Germaine	51
Wheaton, Bernia	42
Williams, Barbara	46

Will, Melanie	39
Willson, Catherine E.	22
Wong, Fairy	24
Wong, Sonny	24
Wood, Dave	36
Wood, Matt	39
Wright, Roxanne	23

Y

Yanar, Başak	52
Yoon, Hyung Joon	21
Youden Walsh, Karen	27

Z

Zaugra, John	33
--------------------	----

Clara Hughes

Olympian, Humanitarian,
Role Model

Olympienne,
philanthrope,
exemplaire

CANADIAN SCHOOL
Counsellor
MAGAZINE

CSC Winter 2012/13

canadianschoolcounsellor.com

La ressource pour les conseillers du secondaire au Canada

Canadian School Counsellor

est la seule revue nationale créée
spécifiquement pour les conseillers
d'orientation de niveau secondaire au Canada.

Contenu à lire absolument

En passant par les derniers développements
de leur domaine, aux avis d'experts reconnus
ainsi que par les plus récentes mises à jour
des sujets populaires actuels, tout le contenu
est conçu pour faire participer et informer
les conseillers en orientation d'aujourd'hui.

Abonnez-vous dès maintenant!

Pour un abonnement gratuit au format
électronique trimestriel, transmettez un
courriel à : production@marketzonepro.com

Titres des séances concomitantes

Abandonner sa zone de confort.....	31	Donner un sens à sa vie et à sa carrière	21
Actions de réconciliation entre les enfants des		Droit du travail 2013 : embauche, congédiement et tout le reste.....	22
Premières Nations et des non-autochtones.....	17	Du diplôme d'études postsecondaires à une carrière enrichissante.....	35
Aider les clients à découvrir leur potentiel	53	Emploi jeunesse et collaboration	46
Aider les clients à naviguer dans le monde actuel.....	42	Employés désengagés : les répercussions sur la culture.....	36
À la conquête de nouvelles frontières : explorer le chaos dans la vie et au travail ..	23	Enjeux et stratégies d'approche favorisant la participation citoyenne	28
À la fois gestionnaires et conseillers en développement de carrière	45	e-Portfolio pour les adultes en transition	38
Alphabétisation et compétences essentielles au Canada : défis et solutions....	39	e-Portfolio : un outil de développement aux facettes multiples.....	35
Améliorer la confiance en soi et la satisfaction en emploi	35	Éthique en matière de défense des droits	42
Améliorez vos compétences financières	20	Évaluation des compétences fondamentales relatives à l'employabilité	19
Améliorez vos techniques de présentation	15	Évaluation du programme d'emplois d'été pour les jeunes	41
Arguments en faveur du mentorat par les pairs.....	40	Excellence de la carrière des Afro-Canadiens.....	40
Assurer la réussite : connaissances financières.....	23	Faire preuve de latitude dans le processus d'exploration de carrière.....	37
A-t-on vraiment besoin de plus d'avocats?	27	Faites-vous entendre pour changer le monde!	33
Au service des apprenants Autochtones.....	21	Feuille de route des jeunes adultes vers une carrière enrichissante	36
Bébé-boumeurs, génération X et génération Y... en harmonie	22	Formation pour favoriser la réussite des chercheurs d'emploi	34
Canaliser le potentiel de votre personnel pour assurer la réussite de l'entreprise....	39	Gérer votre avenir en adoptant d'abord un plan stratégique.....	41
Carrières du secteur pétrolier et gazier : Ce qu'on ne vous a jamais dit!	35	Gestion de cas 101	14
C'est votre retraite : le développement de carrière pour les boumeurs.....	20	Gestion stratégique des ressources humaines et planification des affaires	26
Chacun son histoire	41	Guide d'un improvisateur en matière de counseling d'emploi et de vie....	44
Cinq étapes pour surmonter le cauchemar PowerPoint	19	Habiller les chercheurs d'emploi à devenir leur propre chasseur de têtes ...	24
Comment donner un sens à sa vie grâce à l'orientation professionnelle....	19	Il est temps d'agir!.....	40
Comment nos deux cerveaux nuisent continuellement à notre carrière.....	38	Instaurer la confiance	21
Comment passer du curriculum vitae à l'entrevue?	52	Instaurer une sécurité psychologique en milieu de travail	44
Comment s'assurer de disposer des bonnes personnes.....	37	J'ai une carrière... J'accepterais de me déplacer.....	37
Communiquer avec les Autochtones	33	Joignez-vous le geste à la parole? Préparez votre transition de carrière ...	39
Connaissez-vous les compétences nécessaires à la réussite au XXI ^e siècle?....	33	La banque TD et la diversité : une étude de cas personnelle.....	26
Crainte entourant la mobilisation des employeurs	39	La cessation d'une relation n'est pas synonyme de rejet mais de progrès!	24
Créativité et imagination en matière de développement de carrière.....	39	La gestion des médias sociaux au travail	26
« D'abord, ne pas nuire » – corriger sa perception des occasions offertes....	28	La méthode narrative holistique : résultats d'un sondage	52
D'accord, vous avez une bonne idée mais... on fait quoi maintenant?	38	La place des anciens militaires sur le marché du travail	40
Défis et irritants : peuvent-ils devenir des atouts?	22	L'approche communautaire harmonisée de Career Cruising	36
De la conformité à la compétition	34	La reconnaissance des titres de compétences étrangers : occasions et barrières....	26
Demande de financement : ce dont vous avez besoin pour réussir.....	35	La rétention des entrepreneurs et investisseurs immigrants.....	44
Démystifier l'éducation financière	51	La retraite : soyez vous-même et travaillez selon vos propres termes.....	37
Des façons pratiques pour permettre l'embauche rapide de vos clients ...	52	La santé mentale en milieu de travail.....	45
Des pratiques prometteuses – faciliter l'accès aux programmes d'emploi....	34	La stratégie de marque au service de la recherche – pourquoi Career Action? ...	27
Développement de carrière axé sur l'espoir auprès d'étudiants universitaires....	21	Leadership transformationnel : principes et habiletés utiles.....	26
Développement professionnel : rôle tandem.....	45	Le bien-être au travail.....	46
Développez votre intelligence émotionnelle	21	Le co-développement des pratiques professionnelles de l'orientation.....	24



Annoncez avec nous!

Gagnez en visibilité en annonçant dans le programme de Cannexus! D'autres fantastiques opportunités sont également disponibles pour rejoindre les professionnels canadiens du choix de carrière tout au long de l'année. Contactez marketing@ceric.ca pour en savoir davantage!



L'économie du savoir du XXI ^e siècle	34	Orientation auprès des apprenants en ligne	20
L'économie environnementale en pleine croissance	39	Orientation professionnelle en ligne	34
Le haut du pavé	53	Orienter des clients souffrant d'un TDAH	37
Le jeu du leadership	34	Outils pour soutenir le développement des compétences	
Le milieu de travail à l'ère numérique : tendances et implications	39	et le cheminement de carrière	22
Le modèle Now, Next, Future : une stratégie simplifiée	46	Où y a-t-il du travail pour les praticiens du développement de carrière?	46
L'emploi vis-à-vis la santé mentale	26	Partenariat pour le développement des jeunes Autochtones – Phase II	28
L'entrepreneuriat en contexte d'orientation	20	Plus qu'une femme d'âge mûr	24
Le potentiel des pièges culturels	42	Premier contact avec la culture professionnelle	22
Le potentiel méconnu des « faiblesses »	28	Prendre le temps de s'arrêter pour respirer le parfum des roses	44
Le pouvoir du mentorat à long terme	24	Prise 2 : le bénévolat comme seconde carrière	23
Les apprentis, quels sont leur besoins?	23	Programme de mentorat pour les étudiants atteints du syndrome d'Asperger ...	33
Les aspirations des jeunes et leur cheminement	53	Progression de l'apprentissage intégré à la carrière de l'Université Mémorial ...	27
Les Autochtones répondent à la demande du secteur de la construction	41	Promouvoir la planification de carrière dans les écoles publiques	19
Les besoins des professionnels formés à l'étranger	28	Quand les objectifs individuels et les besoins de l'entreprise vont de pair ...	51
Les cinq grandes questions sur le développement de carrière	33	Qu'est-ce qui nous rend heureux?	39
Les conseillers d'orientation et Twitter	23	Questions d'éthique dans les projets d'évaluation	45
Les diplômés : le nouveau groupe à risque?	51	Qui m'aide, MOI?	39
Les éléments d'un site de recherche d'emploi efficace	27	Quoi? Vous pensez pouvoir apprendre cela en ligne!	42
Les éléphants qu'on refuse de voir dans le marché du travail	19	Ressources et assistance en matière de carrière : résultats préliminaires ...	44
Les expériences de vie et de travail de jeunes Autochtones	52	Résultats de tests et parcours de carrière réalistes	51
Les médias sociaux : emplois, main-d'œuvre et économie	42	S'aider pour mieux apprendre	37
Les meilleurs outils d'évaluation de carrière	53	« Se mettre en marché » en tant que compétence essentielle	
Les outils du projet SCALES	52	du développement de carrière	14
Les pratiques d'excellence et le counseling d'emploi intégrateur	41	Services d'emploi et évaluation du développement justifiés par la demande ...	45
L'étoffe des champions : Atteindre des résultats phénoménaux	49	Services d'établissement et services d'emploi pour les nouveaux venus ...	40
L'IMT : ce qui fonctionne pour les clients	40	S'exprimer pour réussir	44
L'IMT, c'est de savoir ce dont nous avons besoin et comment l'utiliser	39	TasteyourFuture.ca! L'alimentation : le secteur manufacturier le plus important	38
L'information orientante comme moyen de susciter l'intérêt des étudiants	45	Transformation des données probantes sur les services d'orientation	27
L'information scolaire et professionnelle d'un point de vue expérientiel ...	23	Transition de carrière chez les dirigeants	52
Lorsque les rêves deviennent cauchemars	36	Trouver des employés étoiles auprès de fournisseurs	
Mettez à profit tout le potentiel de votre personnel	20	de services communautaires	19
Milieus en action : un projet innovateur	27	Un avenir plus brillant pour les gens et les entreprises	51
Naviguer dans la tourmente : l'incapacité en milieu de travail	20	Une carrière enrichissante dans le cadre d'une vie enrichissante	51
Naviguer dans les dédales de la carrière contemporaine	38	Un engagement rempli d'espoir grâce à un sentiment	
Ne quittez pas votre emploi	36	d'importance face aux autres	15
Nouvelles stratégies pour faciliter l'intégration et la réussite		Un nouvel outil en orientation : la carte heuristique	53
des nouveaux immigrants	39	Un point de vue personnel et professionnel sur la recherche d'emploi	46
Nouvelles techniques de psychologie positive	22	Venez établir le contact	33
OrientAction : les professionnels de l'orientation francophones en ligne ..	36	Vers des séances de formation réussies	41



Oups!

Nous vous prions d'excuser les erreurs ou les omissions si vous en trouvez dans le programme. Tous les efforts raisonnables ont été faits pour en garantir l'exactitude.



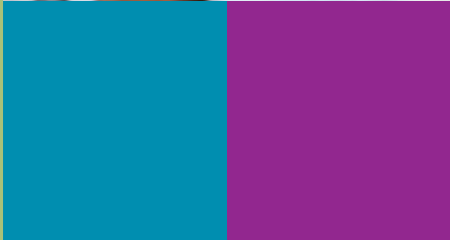
Index des annonceurs

Programme du congrès Cannexus13

ACE (accès carrières études) L'apprentissage à distance	13
Canadian School Counsellor	59
Cannexus virtuel	43
Cannexus14	64
Career Cruising	56
CERIC : Financement de projet en partenariat	47
CERIC : Institut canadien d'éducation et de recherche en orientation	7
CERIC : Le développement de carrière, ça compte	25
CERIC : Programme de mobilisation des étudiants(es) aux cycles supérieurs	63
OrientAction / ContactPoint	12
Porte-nom de délégué	29
Revue canadienne de développement de carrière (RCDC)	9

Commanditaires du matériel pour les sacs des délégués *Cannexus13*

- > Adler School of Professional Psychology
- > ASPECT BC
- > Canadian HR Reporter
- > Canadian School Counsellor Magazine
- > College Sector Committee for Adult Upgrading
- > Genesis Publications
- > CRG Consulting Resources Group
- > GTAA - Institut de formation en prévention des incendies et en services d'urgence de l'aéroport Toronto Pearson
- > Jobsearchboard
- > L'Association canadienne des spécialistes en emploi et des employeurs (ACSEE)
- > L'Association canadienne de counseling et de psychothérapie (ACCP)
- > L'Association des conseillères et des conseillers d'orientation scolaire de l'Ontario (ACOSO)
- > Le Programme des normes interprovinciales Sceau rouge
- > Martech / Counselling Trac
- > National Career Development Association (NCDA)
- > Organizational Learning Resources / Training Development Materials of Canada
- > Pardons Canada
- > Reiss Profile Canada Corp.
- > Toronto Financial Services Alliance (TFSA)
- > Training Innovations
- > Université Mémorial
- > Vocational Rehabilitation Association of Canada (VRA Canada)



ceric.ca 

18 Spadina Road, Suite 200
Toronto, ON M5R 2S7 | 416.929.2510

Charitable Registration # I Numéro
d'enregistrement d'organisme de bienfaisance
86093 7911 RR0001

Programme de mobilisation des étudiants(es) aux cycles supérieurs

Ce programme du CERIC encourage la mobilisation des étudiants(es) canadiens(iennes) aux cycles supérieurs dont la recherche porte sur le développement de carrière et/ou un domaine connexe. Nous demandons l'assistance du corps enseignant pour nous aider à repérer des étudiants admissibles.

Grâce à ce programme, les étudiants aux cycles supérieurs feront la connaissance du CERIC et seront invités à :

- entrer dans la compétition pour remporter le **Prix des études supérieures**, qui fournit un financement pour participer et présenter au congrès Cannexus;
- joindre un des **comités du CERIC** (un(e) étudiant(e) des cycles supérieurs par année);
- rédiger des articles pour **ContactPoint / OrientAction** ou pour la **Revue canadienne de développement de carrière**;
- participer à un concours, qui a lieu tous les deux ans, qui consiste à rédiger **une thèse pertinente qui sera publiée** par le CERIC;
- interagir avec d'autres étudiants(es) des cycles supérieurs grâce au **réseau GSEP**, groupe spécialisé de LinkedIn.

Pour de plus amples renseignements, envoyez un courriel à **admin@ceric.ca** ou visitez le site **ceric.ca**.

Graduate Student Engagement Program

CERIC encourages the engagement of Canada's full-time graduate students whose academic focus is in career development or related fields. Faculty members are asked to help identify appropriate graduate students.

Through this program, graduate students will be introduced to CERIC and invited to:

- Compete for the **CERIC Graduate Student Program Award**, which provides funding to attend and present at the Cannexus conference;
- Join one of **CERIC's committees** (one graduate student per year);
- Write articles for **ContactPoint / OrientAction** or **The Canadian Journal of Career Development**;
- Participate in a contest held in alternate years for CERIC to **publish a relevant thesis**;
- Connect with other graduate students through the **GSEP Network**, a dedicated LinkedIn group.

For more information, contact **admin@ceric.ca** or visit **ceric.ca**.

Planifiez dès maintenant votre participation à...



Cannexus14

du 20 au 22 janvier 2014

Congrès national en développement de carrière
Centre des congrès d'Ottawa

Cannexus14 promet de continuer à promouvoir l'échange d'information et d'explorer des approches innovantes dans le domaine du counseling et du développement de carrière. Rejoignez-nous pour améliorer votre développement professionnel, votre productivité organisationnelle et l'efficacité de votre service à la clientèle!

Date	Évènement
30 avril 2013	Trousse disponible pour les promoteurs, les annonceurs et les exposants
21 mai 2013	Début de l'inscription au tarif Super avantageux
14 juin 2013	Date butoir pour l'appel de propositions

Voici ce que vos collègues disent à propos de Cannexus :

« Tout est bien organisé. Bravo! Et merci pour le souci de bilinguisme, fort apprécié. »

Marie-Josée Pouliotte, présidente/conseillère pédagogique, orientation, ACOSO/CEPEO, ON

« Cannexus est une activité à ne pas manquer! J'ai participé à la dernière édition et j'ai été emballé par le programme du congrès. »

Richard Buteau, directeur du Service de placement, Université Laval, QC

« Les conférenciers d'honneur étaient excellents! Les choix des conférenciers étaient variés mais tous pertinents au domaine du développement de carrière. »

Lorraine Haché, gestionnaire de projets, Ressources humaines OPTIMUM Inc., N.-B.

Visitez régulièrement le site **Cannexus.ca** pour les dernières informations!



ceric

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

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

CERIC and its programs *Le CERIC et ses programmes*

About CERIC

À propos de CERIC

CERIC is a charitable organization that advances education and research in career counselling and career development.

Le CERIC est un organisme caritatif voué à la progression de l'éducation et de la recherche en matière d'orientation professionnelle et de développement de carrière.

Mission

Mission

To encourage and provide education and research programs related to the development, analysis and assessment of the current counselling and career development theories and practices in Canada.

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

Vision

To increase the economic and social wealth and productivity of Canadians through improved quality, effectiveness and accessibility of counselling programs, especially in the areas of counselling and career education.

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

Strategic Programs

Programmes stratégiques



ContactPoint is a multi-sector online community for professionals in the career development field dedicated to providing interactive dialogue, networking, resources and learning to advance the profession.

OrientAction est une communauté en ligne multisectorielle destinée aux professionnels du développement de carrière et visant à leur offrir un forum interactif, des occasions de réseautage, des ressources et des programmes d'apprentissage en vue de faire progresser la profession.



The CJCD is a peer-reviewed publication of career-related academic research and best practices.
cjcdonline.ca

La RCDC est une publication évaluée par les pairs portant sur la recherche universitaire et les pratiques d'excellence relatives aux carrières multisectorielles au Canada et partout dans le monde.
rcdcenligne.ca



Cannexus is Canada's bilingual National Career Development Conference promoting the exchange of information and innovative approaches for career development and counselling.

Cannexus est le congrès national bilingue en développement de carrière au Canada qui favorise l'échange d'information et les approches novatrices dans le domaine de l'orientation et du développement de carrière.

For more information on CERIC and its programs, visit ceric.ca.

Pour de plus amples renseignements sur le CERIC et ses programmes, visitez le site ceric.ca.





January 20–22 janvier 2014
Cannexus14

Congrès national en développement de carrière
Centre des congrès d'Ottawa

Apprentissage • Recherche • Conversation • Collaboration

*Joignez-vous à nous en 2014 à Cannexus alors
que nous continuerons à bâtir la communauté
du développement de carrière au Canada.*

À l'année prochaine!



**Cannexus prend de l'ampleur et déménage dans le
nouveau Centre des congrès d'Ottawa.**

Cannexus.ca

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

Présenté par :



ceric

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