



Programme du congrès national en développement de carrière
Centre Shaw, Ottawa, du 25 au 27 janvier 2016

Cannexus16

10 ans
years




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

Cannexus16 est présenté par :



ceric

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

2, avenue St. Clair Est, bureau 300, Toronto ON M4T 2T5
Tél. 416.929.2510 ceric.ca



Cannexus16

10 ans
years

Programme du congrès national en développement de carrière
Centre Shaw, Ottawa | 25 au 27 janvier 2016



Conseil d'administration du CERIC :

Jan Basso (présidente)

Université Wilfrid Laurier
Waterloo, ON

Jennifer Browne (vice-présidente)

Université Mémorial de Terre-Neuve
St. John's, T.-N.-et-L.

Mark Venning (ancien président)

Change Rangers
Oakville, ON

Barb Mason (secrétaire/trésorière)

The Counselling Foundation of Canada
Bracebridge, ON

Nancy Dube

Sudbury YMCA
Sudbury, ON

John Horn

Vancity Savings Credit Union
Vancouver, C.-B.

Carole MacFarlane

Pratique privée
Vancouver, C.-B.

Michelle Pidgeon

Université Simon Fraser
Surrey, C.-B.

Andre Raymond

Université Laval
Québec, QC

Robert Shea

Université Mémorial de Terre-Neuve
St. John's, T.-N.-et-L.

Iris Unger

YES Montréal
Montréal, QC

Bruce Lawson

(membre exécutif, nommé d'office)
The Counselling Foundation of Canada
Toronto, ON

Donald Lawson

(administrateur honoraire, nommé d'office)
The Counselling Foundation of Canada
Toronto, ON

04	Mot de bienvenue du gouverneur général
06	Bienvenue à Cannexus16!
08	CERIC : Qui sommes-nous?
10	Horaire du congrès
13	Plan des salles
14	Ateliers précongrès
16	Horaire du lundi
32	Horaire du mardi
43	Dîner Spark!
54	Horaire du mercredi
55	Table ronde sur le sondage
56	Méga séances
61	Atelier postcongrès
62	Aire d'exposition
66	Index des conférenciers



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 23 - 25, 2017.**

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 23 au 25 janvier 2017.**



contactpoint.ca
orientaction.ca

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

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



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/grad_program.

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

ceric.ca

2 St Clair Avenue East, Suite 300, Toronto, ON M4T 2T5 | 416.929.2510
Charitable Registration # 1 Numéro d'enregistrement d'organisme de bienfaisance 86093 7911 RR0001

RESOURCES & PROJECTS RESSOURCES ET PROJETS



Military to Civilian Employment: A Career Practitioner's Guide

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

In partnership with Canada Company / en partenariat avec La Compagnie Canada

ceric.ca/military
ceric.ca/militaire



Career Services Guide: Supporting People Affected by Mental Health Issues

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

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

ceric.ca/mentalhealth
ceric.ca/santementale



CERIC 2015 Survey of Career Service Professionals

Sondage de 2015 du CERIC auprès des spécialistes de l'orientation professionnelle

ceric.ca/surveys
ceric.ca/sondages

WATCH FOR THESE PROJECTS:

* Making It Work! Managing Successful Maternity Leave Career Transitions: Employer and Employee Guides

* Redirection: Work and Later Life Career Development

FUTURS PROJETS À SURVEILLER :

* Un pas vers la réussite! La gestion d'une transition de carrière réussie après un congé de maternité : guide à l'intention des employeurs et des employés

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



Financement de projet en partenariat



Le CERIC accepte présentement les soumissions de proposition de développement de ressources novatrices pour le counseling et le développement de carrière.

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

Nous avons identifié les domaines prioritaires suivants en matière de **recherche appliquée et universitaire** :

- Information sur le marché du travail
- Intervention en bas âge pour faciliter la prise de décision chez les enfants
- Évaluation de l'impact des politiques et des programmes sur les services d'orientation
- Intersection de la diversité et du travail

Nous avons identifié les domaines prioritaires suivants liés au **perfectionnement professionnel et à la formation continue** :

- 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
- Impact d'un handicap et/ou de problèmes de santé mentale sur le développement de carrière

Pour plus d'information ou pour remplir un formulaire de lettre d'intention, visitez **ceric.ca**.

ceric.ca

2, avenue St. Clair Est, bureau 300, Toronto (Ontario) M4T 2T5 | 416.929.2510
Charitable Registration # / Numéro d'enregistrement d'organisme de
bienfaisance 86093 7911 RR0001

Mot de bienvenue du gouverneur général du Canada

Son Excellence le très honorable David Johnston



THE GOVERNOR GENERAL · LE GOUVERNEUR GÉNÉRAL

Pour réussir dans notre société en constante évolution et profondément mondialisée, il faut comprendre et saisir les incroyables possibilités qui la caractérise.

Reconnu pour son engagement envers la progression de l'éducation et de la recherche en matière d'orientation professionnelle et de développement de carrière, le CERIC (Institut canadien d'éducation et de recherche en orientation) présente cette année sa 10^e édition du Congrès national en développement de carrière, Cannexus16.

Cet événement représente une merveilleuse occasion de discuter avec vos pairs, d'élargir vos réseaux et d'échanger les meilleures pratiques. Vous avez beaucoup à gagner en tendant la main aux autres, mais ultimement c'est la nation tout entière qui n'en sortira que plus forte.

Félicitations à toute l'équipe du CERIC qui, année après année, fait preuve d'un remarquable esprit d'innovation et contribue à une culture d'excellence en améliorant constamment ses programmes stratégiques.

Je souhaite un excellent congrès à toutes et à tous!

David Johnston

Janvier 2016



10 ans
years

Cannexus fête ses 10 ans!

Nous fêtons une décennie de partage d'information et d'exploration d'approches innovatrices au Congrès national en développement de carrière du Canada!

CEDEC

Symposium sur la main-d'œuvre vieillissante

*Pour l'horaire de lundi, le Symposium sur la main-d'œuvre vieillissante de la CEDEC a été intégré au congrès Cannexus. Les délégués de Cannexus sont invités à assister à ces séances, y compris à un dîner-causerie : **Panel sur la création d'une équipe exceptionnelle par l'embauche d'employés d'âge mûr, dans la salle 204, de 12 h à 13 h 30.***



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 multisectorielle et les pratiques d'excellence relatives aux carrières 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

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.



cjcdonline.ca / rcdcentligne.ca

Bienvenue à Cannexus16!

Jan Basso, présidente

Conseil d'administration du CERIC



J'ai le plaisir de vous accueillir au 10^e Congrès annuel national bilingue en développement de carrière Cannexus. Ce congrès phare est axé sur l'exploration, l'apprentissage et l'échange. Il témoigne du travail complexe, branché et concret fait par les professionnels du développement de carrière.

Comités du CERIC :

RECHERCHE APPLIQUÉE ET UNIVERSITAIRE

Joan Schiebelbein (présidente)

Université de l'Alberta
Edmonton, AB

Robert Baudouin

Université de Moncton
Moncton, N.-B.

Lorraine Godden

Université Queen's
Kingston, ON

Darlene Holowachuk

YMCA de la région du Grand Toronto
Toronto, ON

Jeanette Hung

Université Dalhousie
Halifax, N.-E.

Rhonda Joy

Université Memorial
St. John's, T.N.-et-L.

Jacque Latham

Association des conseillères et
conseillers d'orientation scolaire de
l'Ontario (ACOSO)
Wasaga Beach, ON

Cynthia Martiny

Université du Québec à Montréal,
Montréal, QC

Deepak Mathew

Université de la Colombie-Britannique,
Vancouver, C.-B.

Patricia Polischuk

Knightsbridge
Waterloo, ON

Nous sommes fiers de ce riche programme ainsi que de l'échange des connaissances et des relations interpersonnelles qu'il facilite. Il comprend près de 140 séances encore plus variées que jamais.

Le lundi, nous vous proposons aussi des présentations par affiches avec vos collègues étudiants. Le lundi midi, vous découvrirez Conversations Cannexus, une séance de réseautage unique. Plusieurs de ces séances sont organisées par nos 40 organismes de soutien – un record. Je tiens ici à saluer l'apport de ces organismes au progrès de la collaboration à l'échelle nationale.

Dans notre programmation du lundi figure aussi le Symposium sur la main-d'œuvre vieillissante. Le CERIC a travaillé avec la CEDEC afin d'offrir ce symposium sur l'intégration des travailleurs d'âge mûr au marché du travail.

Cette année, des « Zones » spéciales font leur apparition à Cannexus! Cette fois encore, et grâce à Compétences Canada, nous avons une zone réservée aux métiers spécialisés et à la technologie où vous pouvez « essayer un métier ». Nous avons également une zone de développement de la main-d'œuvre, une zone d'applications pour les carrières, une zone de transition de carrière militaire et un carrefour des carrières dans les entreprises sociales. Visitez les présentoirs sur table de ces zones et les nombreux exposants des environs pour vous renseigner sur la façon dont ils peuvent enrichir votre travail.

La dégustation de vins et fromages de lundi soir, commanditée par The Counselling Foundation of Canada, sera l'occasion de faire le point avec vos

amis. Je suis ravi qu'à cette réception, nous assisterons au lancement du guide *D'une carrière militaire à un emploi civil : Guide de l'intervenant en développement de carrière*. Vous pourrez vous en procurer un exemplaire gratuit au kiosque du CERIC.

Mardi marquera le retour des présentations Spark! – notre version des conférences TED. Le mercredi matin, il y aura un déjeuner spécial au cours duquel aura lieu une table ronde sur les constatations tirées de notre récent sondage auprès des spécialistes de l'orientation professionnelle. Vous serez aussi en mesure d'assister à l'une de nos quatre méga séances. Et pour présenter nos conférences, nous aurons des invités exceptionnels : Spencer Niles, Ratna Omidvar, Wab Kinew et le juge Murray Sinclair.

Que vous ayez déjà ou non participé au congrès, je suis certain que vous conviendrez que Cannexus a quelque chose à offrir à tous ses participants. Vous pouvez parcourir la vaste programmation de Cannexus au moyen de l'application mobile Cannexus. Vous pouvez aussi vous servir de l'application pour faire du réseautage.

Je remercie sincèrement le personnel et les bénévoles du CERIC de leurs efforts. De plus, cette activité n'aurait pas pu voir le jour sans le généreux soutien de The Counselling Foundation of Canada. J'aimerais aussi remercier tout particulièrement les membres du conseil du CERIC et les membres des différents comités du CERIC.

Je vous souhaite un congrès productif et stimulant.

REPLACE W/ FSC
N'IMPRIMEZ PAS

The Counselling Foundation of Canada

Bruce G. Lawson, président

Bienvenue à notre 10^e congrès Cannexus – Cannexus16!

« Puissiez-vous vivre une époque intéressante »



Même si certains prétendent que cette expression est fondée sur une ancienne malédiction chinoise, elle est plutôt d'origine britannique. Nous vivons en effet une époque intéressante. En écrivant, je ne peux m'empêcher de réfléchir à l'époque particulière qui est la nôtre, et aux changements qui affluent dans nos vies. Nous avons constaté des changements importants dans notre pays, à la Fondation, et dans notre travail. Le changement entraîne l'espoir, le rêve, les défis et les occasions.

Partout au pays, nous avons vu le renouvellement de notre démocratie et l'importance d'exprimer clairement nos ambitions. Les changements au sein du gouvernement suscitent l'espoir et l'optimisme, même si nous savons tous que ce dernier ne peut à lui seul produire des miracles dans un monde de plus en plus interconnecté. Cependant, le gouvernement peut instaurer un climat d'ouverture et établir des structures politiques entraînant de meilleures possibilités.

En juin dernier, nous avons aussi vu la conclusion du travail de la Commission de vérité et réconciliation (CVR). La CVR a documenté l'un des chapitres les plus noirs de l'histoire de notre pays. Comme le mentionne le juge Murray Sinclair, l'acceptation de ces vérités et l'engagement envers la modification des relations entre les Autochtones et les non Autochtones pourraient avoir des conséquences positives pour notre pays, mais nous devons faire preuve de courage et agir.

À la Fondation, deux changements majeurs se sont produits récemment. D'abord, la Fondation a fait l'objet du premier changement en matière de gouvernance depuis une génération. Mon père, Donald Lawson, président du

Conseil depuis 1984, a quitté son poste en novembre dernier. Donald, qui avait pris la relève de son père, a dirigé la Fondation tout au long de sa croissance, sans oublier la création du CERIC. Même si les réalisations de Donald seront difficiles à égaler, nous souhaitons la bienvenue à Douglas Lawson, le nouveau président de la Fondation. Puis, la Fondation et le CERIC ont déménagé. Nous partageons désormais nos locaux avec d'autres fondations et organismes sans but lucratif pour créer un carrefour visant à promouvoir les nouveaux modèles d'impact collectif.

Après s'être établi solidement au cours de la première décennie de son existence, le CERIC exécute non seulement ses activités à une époque intéressante, mais il continue d'évoluer pour répondre aux besoins émergents du secteur. Cette année marque aussi la tenue du 10^e congrès Cannexus. Vous constaterez sans aucun doute la croissance et l'évolution de Cannexus, grâce aux nouveaux programmes, exposants et organisations collaboratives. À la Fondation, nous sommes très fiers du travail accompli par le CERIC et de celui des employés et des bénévoles.

Nous vivons en effet une époque intéressante. Ceux d'entre vous dirigeant un organisme et travaillant sur le terrain accomplissent un travail soutenant non seulement les Canadiens durant cette époque intéressante en les aidant à s'adapter aux changements auxquels ils font face, mais doivent aussi gérer les changements relatifs à ce travail. Votre engagement envers le développement de carrière, par votre présence ici, favorise la santé et le bien-être de notre pays.

Au nom des directeurs et des membres de la Fondation, je vous remercie de votre présence parmi nous. Je vous souhaite un congrès Cannexus des plus intéressants!

Comités du CERIC :

CONTENU ET APPRENTISSAGE

Cathy Keates (coprésidente)
Université Queen's
Kingston, ON

Don McCaskill (coprésident)
Commission scolaire Frontier
Winnipeg, MB

Madelaine Currelly
Community Training & Development
Centre
Cobourg, ON

Ilia Essopos
Université du Québec à Montréal
Montréal, QC

Candy Ho
Kwantlen Polytechnic University
Surrey, C.-B.

Blessie Mathew
Université de l'Alberta
Edmonton, AB

Rosie Parnass
Université de Toronto
Toronto, ON

Rob Straby
Collège Conestoga
Kitchener, ON

Barbara Wilson
CIBC
Toronto, ON

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



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 :

MARKETING, COMMUNICATIONS ET SERVICES WEB

John Horn (président)

Vancity Savings Credit Union,
Vancouver, C.-B.

Tamara Anderson

Best Foot Forward Consulting
Calgary, AB

Ann Bowen

Gouvernement du Yukon
Whitehorse, YN

Penny Freno

Université Simon Fraser
Burnaby, C.-B.

Chris Kulbaba

London Employment Help Centre
London, ON

Carole MacFarlane

Pratique privée
Vancouver, C.-B.

André Raymond

Université Laval
Québec, QC

Lisa Taylor

Challenge Factory
Toronto, ON

Matt Wood

First Work
Toronto, ON

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 STRATÉGIQUES

- 1. Recherche et apprentissage.**
Investir dans un programme ambitieux de recherche et d'apprentissage qui, en favorisant un leadership éclairé, fera progresser le domaine du développement de carrière et permettra d'établir une base de connaissances et de compétences.
- 2. Communauté et collaboration.**
Promouvoir et faciliter la communication et la collaboration multisectorielles avec les intervenants du développement de carrière.
- 3. Représentation et sensibilisation.**
Faciliter les conversations entre les professionnels du développement de carrière et leurs communautés en vue de rehausser le profil et la visibilité du domaine du développement de carrière.

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 d'apprentissage et de formation continue.

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 développement de carrière. Le CERIC peut compter sur ses trois comités aviseurs pour soutenir le travail de ses employés et de son conseil d'administration.

Le comité de la recherche appliquée et universitaire détermine la façon la plus efficace pour le CERIC de soutenir la croissance, le développement et l'application de la recherche appliquée et universitaire au Canada.

Le comité du contenu et de l'apprentissage fait des suggestions en matière de contenu au groupe des publications périodiques du CERIC et transforme le contenu en apprentissage.

Le comité du marketing, des communications et des services Web suggère des stratégies visant à rehausser le profil du CERIC et agit à titre d'ambassadeur pour promouvoir le CERIC auprès de leurs réseaux.



Découvrez la communauté en ligne d'OrientAction!



Le rendez-vous des conseillers branchés

- > Consultez notre **babillard d'emplois dédié aux professionnels du développement de carrière** afin de voir les opportunités qui s'offrent à vous ou de publier vous-même une offre d'emploi pour votre organisation.
- > Abonnez-vous **GRATUITEMENT** au **magazine Careering** et au bulletin d'information bimensuel **OrientAction en bref**, dans la section Médias.
- > Trouvez les ressources dont vous avez besoin, quelle que soit la clientèle avec laquelle vous travaillez, parmi plus de **1400 ressources dans notre répertoire**.
- > Communiquez avec votre communauté : **créez votre profil** afin de partager et commenter des contenus.
- > Ne cessez jamais d'apprendre en consultant notre **répertoire d'événements** comprenant les congrès, les cours, les webinaires et les formations à venir.

Rendez-vous à orientaction.ca pour explorer votre communauté en ligne!

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



Personnel du CERIC :

Diana Castaño

Adjointe administrative et responsable des services administratifs

Sharon Ferriss

Directrice du marketing, Web et nouveaux médias

Karolina Grzeszczuk

Coordonnatrice du contenu et des communications

Riz Ibrahim

Directeur général

Carla Nolan

Gérante des commandites et de la publicité

Susan Phillips

Gestion des congrès et des événements

Norman Valdez

Gérant du contenu multimédia et des communications

Marilyn Van Norman

Coordonnatrice nationale, réseautage et innovation

Un merci spécial :

Nous souhaitons remercier particulièrement nos deux stagiaires de Career Edge, **Ye Liu** et **Michelle Brigler**, pour leur travail de soutien exceptionnel dans le cadre du congrès Cannexus16.



ceric

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

SHARON FERRISS

Director, Marketing, Web & New Media
sharon@ceric.ca

Foundation House
2 St Clair Avenue East, Suite 300
Toronto, Ontario, Canada M4T 2T5
T 416.929.2510 x128

ceric.ca



Communications
marketing & design



The brand builders

Marketing • Web Development • Creative

Communications.ca

— Serving the career sector since 1999 —



Horaire du congrès

Aperçu

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

DIMANCHE 24 JANVIER

HÔTEL LE WESTIN OTTAWA (HW) | CENTRE SHAW (CS)

9 h – 12 h	Ateliers précongrès de l'avant-midi	2 ^e étage, HW : Salons BC et Manitoba
10 h – 10 h 30	Pause et réseautage	2 ^e étage, HW
13 h – 16 h	Ateliers précongrès de l'après-midi	2 ^e étage, HW : Salons BC et Manitoba
13 h – 17 h	Enregistrement	3 ^e étage, CS foyer
14 h – 14 h 30	Pause et réseautage	2 ^e étage, HW
16 h – 17 h	Séance pour les nouveaux venus	2 ^e étage, CS Salon 201

LUNDI 25 JANVIER

CENTRE SHAW (CS)

7 h – 17 h	Enregistrement	3 ^e étage : Foyer
7 h – 8 h	Déjeuner, réseautage et ouverture de visite des exposants	3 ^e étage : Salle plénière, foyer et aire d'exposition
8 h – 8 h 30	Accueil officiel et mot d'ouverture	3 ^e étage : Salle plénière
8 h 30 – 9 h 30	ALLOCUTION Spencer Niles <i>« Réclamer son âme au travail : survivre et réussir dans le milieu de travail du 21^e siècle »</i>	3 ^e étage : Salle plénière
9 h 30 – 10 h	Pause et visite des exposants <i>Commandité par : Université Wilfrid Laurier</i>	3 ^e étage : Foyer / Aire d'exposition
10 h – 10 h 50	Séances concomitantes : BLOC 1	2 ^e étage : Salons de réunion
11 h – 11 h 50	Séances concomitantes : BLOC 2	2 ^e étage : Salons de réunion
12 h – 13 h 30	Dîner, Conversations Cannexus, affiches et visite des exposants	3 ^e étage : Salle plénière, foyer et aire d'exposition
13 h 30 – 15 h	Séances concomitantes : BLOC 3	2 ^e étage : Salons de réunion
15 h – 15 h 30	Pause et visite des exposants	3 ^e étage : Foyer / Aire d'exposition
15 h 30 – 17 h	Séances concomitantes : BLOC 4	2 ^e étage : Salons de réunion
17 h – 19 h	Vins et fromages mettant en vedette le lancement du guide sur la <i>Transition d'une carrière militaire à un emploi civil</i> <i>Commandité par : The Counselling Foundation of Canada</i>	3 ^e étage : Foyer / Aire d'exposition

MARDI 26 JANVIER

CENTRE SHAW (CS)

7 h 30 – 17 h	Enregistrement	3 ^e étage : Foyer
7 h 30 – 8 h 30	Déjeuner et réseautage	3 ^e étage : Salle plénière
8 h – 8 h 50	Séances concomitantes : BLOC 5	2 ^e étage : Salons de réunion
9 h – 9 h 30	Accueil officiel et annonces du jour	3 ^e étage : Salle plénière
9 h 30 – 10 h 30	ALLOCUTION Ratna Omidvar « <i>Canadienne par accident : l'expérience d'une immigrante</i> »	3 ^e étage : Salle plénière
10 h 30 – 11 h	Pause et visite des exposants	3 ^e étage : Foyer / Aire d'exposition
11 h – 11 h 50	Séances concomitantes : BLOC 6	2 ^e étage : Salons de réunion
12 h – 13 h 30	Dîner et réseautage : Spark!	3 ^e étage : Salle plénière
13 h 40 – 14 h 30	Séances concomitantes : BLOC 7	2 ^e étage : Salons de réunion
14 h 40 – 15 h 30	Séances concomitantes : BLOC 8	2 ^e étage : Salons de réunion
15 h 30 – 16 h	Pause, tirage et dernière chance de visiter les exposants	3 ^e étage : Foyer / Aire d'exposition
16 h – 16 h 50	Séances concomitantes : BLOC 9	2 ^e étage : Salons de réunion

MERCREDI 27 JANVIER

CENTRE SHAW (CS)

7 h 30 – 12 h	Enregistrement	3 ^e étage : Foyer
7 h 30 – 8 h 20	Déjeuner, réseautage et table ronde sur les résultats du sondage	3 ^e étage : Salle plénière
8 h 30 – 10 h	Méga séances	2 ^e étage : Salons de réunion
10 h – 10 h 30	Pause et réseautage	3 ^e étage : Foyer
10 h 30 – 11 h 30	ALLOCUTION Juge Murray Sinclair & Wab Kinew « <i>Réconciliation au Canada : tirer des leçons du passé pour bâtir un avenir meilleur</i> »	3 ^e étage : Salle plénière
11 h 30 – 11 h 45	Remerciements et mot de la fin	3 ^e étage : Salle plénière
13 h – 16 h	Atelier postcongrès	2 ^e étage : Salon 201



Où les étudiants parlent de leur futur

Étudiant le mieux informé *du Canada*

Tous les élèves canadiens de 11^e année (Sec IV) sont invités.

Les qualifications:

11 avril au 20 mai, 2016

explore.chatterhigh.com/MieuxInformé

“ Les jeunes ont accès à une quantité phénoménale d'information. Leur capacité à identifier ce qui est pertinent pour bâtir leur avenir et à se responsabiliser face à cette appropriation est quelque chose que je suis heureux que ChatterHigh valorise et soutienne. ”

Laurent Matte | M.Ed., c.o., Président, Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec

SUPPORTED BY:



ceric

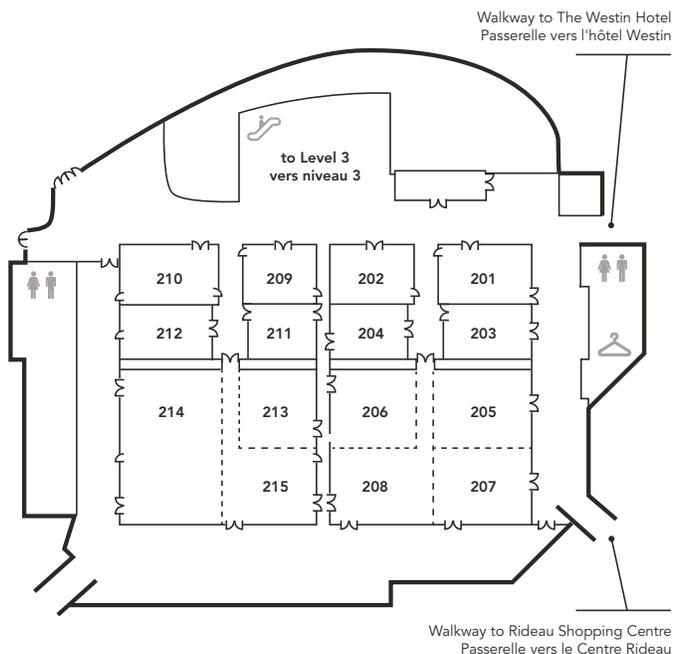
CANADIAN EDUCATION AND RESEARCH INSTITUTE FOR COUNSELLING
INSTITUT CANADIEN D'ÉDUCATION ET DE RECHERCHE EN ORIENTATION



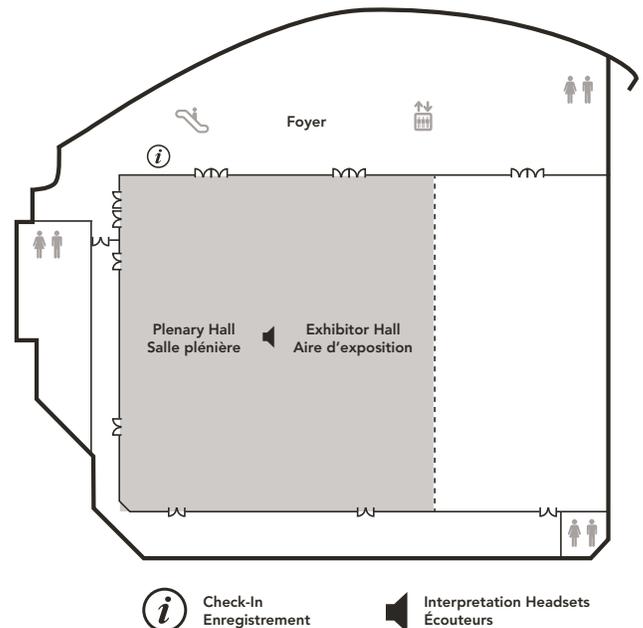
Plan des salles

Centre Shaw

2^E ÉTAGE : SALONS DE RÉUNION



3^E ÉTAGE : FOYER, SALLE PLÉNIÈRE ET AIRE D'EXPOSITION



Séance pour les nouveaux venus

Dimanche : 16 h – 17 h

Vous participez au congrès Cannexus pour la première fois? Cette séance s'adresse à vous! Nous encourageons également les délégués expérimentés désireux de « mentorer » de nouveaux participants à se joindre à nous.

Avant de vous joindre à la séance pour les nouveaux venus dans la salle 201, n'oubliez pas de prendre possession de votre porte-nom de délégué au kiosque d'enregistrement situé au 3^e étage du Centre Shaw.

Lancement du guide D'une carrière militaire à un emploi civil!

Lundi : 17 h

*Le CERIC s'est associée à La Compagnie Canada pour élaborer un ensemble de ressources bilingues à l'intention des intervenants en développement de carrière qui travaillent avec les vétérans. Le lancement du guide **D'une carrière militaire à un emploi civil : guide de l'intervenant en développement de carrière** aura lieu au Cannexus lors d'une dégustation de vins et fromages en présence d'invités de marque. Grâce à nos champions des connaissances, tous les participants du congrès recevront un exemplaire gratuit! Apportez le billet qu'on vous remettra au moment de l'inscription afin de prendre en tout temps lundi ou mardi votre guide au kiosque du CERIC.*

Ateliers précongrès

Dimanche le 24 janvier

Plusieurs de vos collègues ont commencé leur congrès Cannexus en participant à un ou deux de ces ateliers intensifs. Ils ont participé à des discussions approfondies et à des exercices pratiques. Essayez de découvrir qui ils sont et ce qu'ils ont appris! Les ateliers précongrès sont offerts en anglais seulement.



Norman Amundson
Spencer G. Niles
9 h – 12 h

Une boîte à outils axée sur l'espoir en développement de carrière

Sans espoir, la majorité des interventions en développement de carrière seront inefficaces. Cet atelier décrit et démontre des méthodes d'intervention selon le modèle axé sur l'espoir en développement de carrière (Hope-Centered Career Development Model) et est fondé sur des questions, des métaphores, le partage d'histoires et des modèles de comportement.

Norman Amundson est professeur en psychologie de l'orientation à l'Université de la Colombie-Britannique. Il a animé de nombreux ateliers et a été conférencier d'honneur à bon nombre de conférences nationales et internationales. **Spencer G. Niles** est le doyen de la Faculté d'éducation du College of William & Mary à Williamsburg, en Virginie.



Richard Knowdell
9 h – 12 h

Compétences en accompagnement pour conseillers d'orientation

Cet atelier décrit les similarités et les différences entre les compétences en orientation professionnelle et les compétences en accompagnement professionnel. Le formateur expose des compétences et techniques efficaces en accompagnement professionnel; décrit des situations précises où des compétences en accompagnement professionnel peuvent être mises en application avec profit auprès de clients; et aide les participants à mettre en pratique les techniques en accompagnement professionnel.

Richard Knowdell, MS, NCC, NCCC, GCDFI, CMF, NCDFA Fellow est le président de Career Research & Testing, Inc. Il est reconnu mondialement pour sa formation et sa certification d'accompagnateurs/mentors et ses Career Card Sort Decks, des jeux de cartes sur les choix de carrières, ludiques et faciles à utiliser.



Herky Cutler
13 h – 16 h

Développement de carrière courageux : Aider les praticiens à trouver le courage d'être authentiques

La vie fait parfois obstacle à notre travail. Durant ces périodes, nous ne pouvons pas offrir le meilleur de nos connaissances et compétences à nos clients, et ils le sentent. Grâce à cet atelier, nous apprendrons à utiliser le cercle de courage (Circle of Courage©) pour prendre un cliché de notre vie et cibler certains aspects qui freinent notre évolution.

Herky Cutler veut changer le monde. Il croit que les personnes jouent un rôle clé pour façonner notre présent et notre avenir, relativement à nos activités commerciales, à notre mode de vie et à la manière dont nous aidons les autres.



Mike Fazio
13 h – 16 h

Créer un plan d'action pour mobiliser les employeurs

Plus que jamais, nous devons créer des relations mutuellement avantageuses avec les employeurs si l'on veut réussir en matière de préparation professionnelle, de formation, d'embauche et de maintien en poste de nos chercheurs d'emploi. Pour répondre à cette exigence, les praticiens du développement de carrière doivent accroître leurs compétences en matière de transformation des ventes.

Mike Fazio est le fondateur et président et chef de la direction de WORKFORCE180, une entreprise nationale de consultation en planification et formation de la main-d'œuvre. Il a aidé des agences de gestion de la main-d'œuvre, des organismes à but non lucratif, des établissements d'enseignement et des groupes communautaires américains à améliorer leur performance, et il est heureux d'avoir l'occasion de transmettre son message de l'autre côté de la frontière! établissements d'enseignement et des groupes communautaires américains à améliorer



Présentation d'affiches et dessert

Joignez-vous à nous dans l'aire d'exposition **lundi à 12 h 45** pour déguster un délicieux dessert et discuter avec les étudiants aux cycles supérieurs qui y présenteront leurs plus récents travaux.

- *Influence culturelle sur la conduite stratégique des relations : le point sur les ingénieurs formés à l'étranger* (**Jelena Radan, Université de Calgary**)
- *Transition de carrière pour les immigrants qualifiés : interventions en orientation* (**Deepak Matthew, Université de la Colombie-Britannique**)
- *Transition relative au sport d'élite : les effets d'une carrière sportive sur les joueurs de hockey junior canadien prenant leur retraite* (**Lauren McCoy, Université de l'Alberta**)
- *Ce que les employeurs recherchent : des compétences professionnelles pour le milieu de travail de demain* (**Lisa Gust, Université de Calgary**)
- *Au-delà de la génération sans emploi : approche adoptée par les nouveaux diplômés universitaires relativement au processus de recherche d'emploi et à l'obtention d'un bon emploi* (**April Dryda, Université de Calgary**)
- *Expérience des enseignants sur le sentiment d'importance face aux autres en milieu de travail* (**Jodi Campbell, Université de Lakehead**)
- *Développement de carrière des nouveaux arrivants et des jeunes réfugiés au Manitoba* (**Caitlin Forsey, Jan Stewart, Université de Winnipeg**)
- *YouLEAD* (**Luna Akeyna, Michele Cook, Cheylene Moon, Université Royal Roads**)
- *Développement des compétences des conseillers de pairs et orientation de carrière au centre de carrières d'une grande université métropolitaine* (**Analise Anderson, Université de Toronto**)

jour 01

LUNDI

25 JANVIER

CENTRE SHAW (CS)

7 h – 17 h	Enregistrement	3 ^e étage : Foyer
7 h – 8 h	Déjeuner, réseautage et ouverture de visite des exposants	3 ^e étage : Salle plénière, foyer
8 h – 8 h 30	Accueil officiel et mot d'ouverture	3 ^e étage : Salle plénière
8 h 30 – 9 h 30	ALLOCUTION Spencer Niles <i>« Réclamer son âme au travail : survivre et réussir dans le milieu de travail du 21^e siècle »</i>	3 ^e étage : Salle plénière
9 h 30 – 10 h	Pause et visite des exposants <i>Commandité par : Université Wilfrid Laurier</i>	3 ^e étage : Foyer / Aire d'exposition
10 h – 10 h 50	Séances concomitantes : BLOC 1	2 ^e étage : Salons de réunion
11 h – 11 h 50	Séances concomitantes : BLOC 2	2 ^e étage : Salons de réunion
12 h – 13 h 30	Dîner, Conversations Cannexus, affiches et visite des exposants	3 ^e étage : Salle plénière, foyer
13 h 30 – 15 h	Séances concomitantes : BLOC 3	2 ^e étage : Salons de réunion
15 h – 15 h 30	Pause et visite des exposants	3 ^e étage : Foyer / Aire d'exposition
15 h 30 – 17 h	Séances concomitantes : BLOC 4	2 ^e étage : Salons de réunion
17 h – 19 h	Vins et fromages mettant en vedette le lancement du guide sur la Transition d'une carrière militaire à un emploi civil <i>Commandité par : The Counselling Foundation of Canada</i>	3 ^e étage : Foyer / Aire d'exposition

Allocution

Lundi 25 janvier

3^e étage
Salle plénière

ANG

8 h 30 –
9 h 30



Spencer Niles

Réclamer son âme au travail : survivre et réussir dans le milieu de travail du 21^e siècle

Le travail nous épuise de nombreuses façons. Personne n’y échappe, que l’on connaisse une brillante carrière ou que celle-ci stagne. Y a-t-il donc quelque chose à faire pour survivre au contexte de travail du 21^e siècle et même s’y épanouir? Cette allocution présente un modèle précis permettant de : (a) trouver et garder espoir pour votre carrière et (b) élaborer des stratégies pour composer avec les différentes expériences professionnelles afin de survivre et même de réussir au travail. Fondée sur la pleine conscience et la psychologie positive, cette présentation vous rappelle les compétences professionnelles essentielles au 21^e siècle.

Spencer Niles est le doyen de la Faculté d’éducation du College of William & Mary à Williamsburg, en Virginie. Avant d’être nommé doyen, Il a été professeur émérite et chef du département de psychologie de l’éducation, de l’orientation et de l’éducation spécialisée à l’Université Penn State. Il a également été directeur du Center for the Study of Career Development and Public Policy de l’Université Penn State. En tant que doyen, M. Niles a reçu, parmi plusieurs autres distinctions, le prix Eminent Career de la National Career Development Association (NCDA). Il a été président de la NCDA et rédacteur en chef du *Career Development Quarterly* ainsi que du *Journal of Counseling & Development*. Actuellement, il est membre du conseil de rédaction de plusieurs revues.

jour 01

LUNDI



AMUNDSON
Norman



ARCHIBALD
Kelci



ARGYLE
Ingrid



ARTHUR
Nancy



AUSTIN
Ellen



BATTET
Nancy



BEDFORD
Brenda



BELL
Donnalee



BEZANSON
Lynne



BRINKHURST
Paul



BROWN-READ
Christine



CECIL
Ben



CHOY
Tang



CICCIOOPPO
Anna-Lisa



CONNORS
Angela



COOK
Michele



COOK
Suzanne



CORMIER
Dwayne



DAVIS
Alexi



DELICATE
Sarah



DESCHIFFART
Clarence



DOWLWANI
Meena



DRAPER
Gayle



DUECK
Tarina



EDWARDS
Laurie



FLAGLER
Wilf



FLAWN-LAFORGE
Jo-Anne



FORSEY
Caitlin



FORTIER
Madeleine



FRANCIS
Teresa



FRANKLIN
Mark



GODDARD
Tannis



GOYETTE
Jacques



GRIFFITHS
Jeff



HENNESSEY
Michael



HIEBERT
Bryan



HOPKINS
Sareena



HSIUNG
Alice



HUSTON
Michael



IBRAHIM
Riz



IVAY
Sue



JARVIS
Phillip



JENKINS
Davis



JONATHAN
Brandi



KENNEDY
Bonnie



LAM
Michael

Séances concomitantes

Lundi 25 janvier



LANDINE
Jeff



LANE
Janet



LAROUCHE
Pascale



LASTMAN
Jodi



LENGELLE
Reinekke



LINDSAY
Randy



LIPPETT
Robyn



LLOYD
Tracey



LOCATELLI
Chantal



MAGNIFICO
Adriano



MAGNUSSON
Kris



MAINGUY
Dan



MANGONES
Zaida



MANNING
Linda



MARTIN
Melissa



MATHERS
Sophie



MCCAUSLAND
Janet



MEIJERS
Frans



MOCKA
Mirela



MONGEAU
Venessa



MONTGOMERY
Michael



MOON
Cheylene



NANTAIS
Melissa



NEAULT
Roberta



NESBITT
Karen



NILES
Spencer



NO
Nora



OCHIN
Katie



OSLEN
Danielle



PARISEAU
Marie-Michelle



PARSONS
Trudy



PATTERSON
Mark



PETERKIN
Cecile



PICKERELL
Deirdre



POWELL-SIDHU
Heather



POWLESS
Dwight



REDEKOPP
Dave



RENAUD
Ken



RESNEY
Terry



RODNEY
Yvonne



SHARPE
John



SIHVONON
Irene



ST-AMAND
Monique



ST-CYR
Gabrielle



STEWART
Jan



STEWART
Suzanne



STRUWING
Lotte



SUPENO
Eddy



SWERDFAGER
Thomas



TAAL
Lee



TAYLOR
Lisa



TETARENKO
Pamela



UKASOANYA
Grace



STONECHILD
Cheyenne



WONG
Sonny



ZIZYS
Tom

Séances concomitantes

Lundi 25 janvier

Le développement de carrière chez les Inuits : Un nouveau guide



Constatant l'absence de guides de référence ou d'outils conçus spécialement pour favoriser l'intégration et l'emploi permanent des Inuits, RQuODE s'est engagé à documenter les interventions réalisées dans les deux centres Ivirtivik (Montréal et Nord québécois) et à élaborer un guide de référence à l'intention des intervenants en développement de carrière. Cette séance dynamique présente les stratégies élaborées pour optimiser les interventions auprès de la clientèle inuite.

Gabrielle St-Cyr – RQuODE
Sophie Mathers – Sophie Mathers Consultation

201 | FRANÇAIS ◀ INTERP

Intéresser les étudiants au développement de carrière

Cette séance porte sur le Career Internship Program (CIP), un programme de stages mis sur pied à Winnipeg à l'intention des étudiants blasés et démobilisés. Dans le CIP, le développement de carrière s'inscrit dans un modèle pédagogique robuste et unique qui met à contribution de multiples écoles primaires, intermédiaires et secondaires et propose aux élèves des expériences qui les aident à prendre conscience d'eux-mêmes, à se forger un réseau professionnel et à développer une plus grande ouverture d'esprit et leur verve entrepreneuriale.

Adriano Magnifico – Division scolaire Louis Riel

202 | ANGLAIS

Au Québec : de l'orientation pour tous!

Le MEESR a sélectionné des contenus en orientation qui sont expérimentés dans une vingtaine d'écoles-pilotes avant qu'ils ne deviennent éventuellement obligatoires dans toutes les écoles.

Jacques Goyette – Ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (MEESR)

203 | FRANÇAIS

Reconnaître les aptitudes pour réduire le déséquilibre des compétences

La main-d'œuvre canadienne est bien éduquée, mais on remarque un déséquilibre persistant et inquiétant des compétences, qui va du manque de compétences techniques au manque de compétences essentielles, en passant par le sous-emploi des récents diplômés des établissements d'enseignement postsecondaire. Cette séance démontre comment le fait de mettre l'accent sur les compétences réelles plutôt que sur les attestations d'études donne lieu à une main-d'œuvre plus souple et à une réduction du déséquilibre des compétences.

Janet Lane – Canada West Foundation
Jeff Griffiths – Griffiths Sheppard Consulting

204 | ANGLAIS

Dialogue sur la carrière : Des programmes de formation efficaces

La recherche démontre que la plupart des conversations concernant la carrière qui se déroulent entre les étudiants et ceux qui les guident sont inefficaces. La plupart du temps, les émotions sont laissées de côté et le dialogue reste superficiel. Dans les écoles en particulier, on accorde peu d'attention à ce qui compte vraiment pour les étudiants. Nous présentons la recherche et la pratique derrière un programme de formation sur la carrière qui fonctionne et favorise un dialogue significatif.

Frans Meijers – Université The Hague
Reineke Lengelle – Université Athabasca & Université The Hague

205 | ANGLAIS

Histoires et stratégies de gestion de carrière en milieu de travail

Les professionnels du développement de carrière sont sans doute les mieux placés pour aider les employeurs et les employés à créer un lieu de travail qui soutient la gestion active et le développement continu des carrières. Maintenant que l'on reconnaît l'importance de la gestion de carrière au sein des entreprises, il suffit de légers ajustements pour que les professionnels puissent y jouer un rôle significatif. À l'aide de cas, apprenez à parler le langage des employeurs et à défendre la place de la gestion de carrière en milieu de travail.

Mark Franklin – CareerCycles
Deirdre Pickerell, Roberta Neault – Life Strategies Ltd.

206 | ANGLAIS



Les séances marquées comme « financé » désignent un projet financé par le CERIC.

Procurez-vous vos écouteurs au 3^e étage

BLOC



10 h –
10 h 50

LUNDI

Réussite entrepreneuriale : Bâtir ses forces à même les défis

Dans cette séance interactive, les participants vont faire une autoévaluation de leur profil comportemental, apprendre à tirer profit de leurs forces, découvrir ce qui les empêche d'atteindre la réussite et convertir ces difficultés en actifs qui vont accroître leurs chances de réussir leur vie personnelle et professionnelle.

Lotte Struwing – Lasting Solutions HR Consulting & Coaching
Gayle Draper – Intentional Career and Human Resources

207 | ANGLAIS

Économie comportementale, développement de carrière et prise de décision irrationnelle

Nous travaillons avec des clients qui ont des intentions et des plans. Il arrive souvent qu'ils ne mettent pas ces plans à exécution. Nous ne sommes pas si différents - il nous arrive aussi de ne pas faire ce que nous avons dit! Dave passera en revue les points saillants de la recherche sur l'économie comportementale qui pourraient permettre de mieux comprendre l'écart entre le « plan » et sa « réalisation ». Il parlera également des implications de ce travail de recherche pour notre domaine.

Dave Redekopp – Life-Role Development Group Ltd.

208 | ANGLAIS 4 INTERP

L'entrepreneuriat des nouveaux arrivants : Obstacles, possibilités et réseaux de soutien

L'entrepreneuriat des nouveaux arrivants demeure un secteur mal desservi dans les services d'orientation et de développement de carrière. Cette présentation fera le tour des points de vue des organisations publiques, privées et sans but lucratif concernant les obstacles que doivent franchir les entrepreneurs qui arrivent chez nous et de ce qui peut être fait pour soutenir leur réussite sur le marché du travail canadien. Le point de vue et le témoignage de plusieurs nouveaux arrivants qui ont démarré une entreprise à Toronto seront exposés.

Irene Sihvonen – ACCES Employment
Ellen Austin – Banque de développement du Canada

209 | ANGLAIS

Découvrir les aspects multidimensionnels des obstacles à l'emploi

Les stratégies de promotion personnelle et de recherche d'emploi sont des éléments essentiels aux programmes d'emploi. Vous apprendrez que renforcer la résilience socio-émotionnelle des clients est la clé pour leur redonner confiance et réduire le négativisme associé au chômage. Vous repartirez munis d'outils qui vous permettront de mieux éliminer les obstacles à la transition et à l'emploi, et d'amener vos clients dans un état d'esprit plus positif.

Sonny Wong – Université Ryerson

210 | ANGLAIS

Abolir les obstacles et jeter des ponts

Une séance interactive pendant laquelle on discutera des « vrais » obstacles qui se présentent sur la route des clients qui veulent obtenir et garder un emploi. L'accent sera mis sur la réticence des intervenants en développement de carrière à reconnaître ces obstacles et sur la façon de les aborder avec les clients et d'aider ces derniers à les surmonter pour obtenir et garder un emploi.

Heather Powell-Sidhu – Université de Guelph

211 | ANGLAIS

Vous avez des questions sur Cannexus?

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



Séances concomitantes

Lundi 25 janvier

ChatterHigh : Le choix de carrière et des études postsecondaires rendu amusant

ChatterHigh est une activité gratuite d'une durée de neuf minutes permettant d'explorer différentes avenues concernant les études postsecondaires et les objectifs de carrière. Elle est un complément aux activités d'autoévaluation auxquelles de nombreuses écoles ont déjà recours. Découvrez en quoi cette activité contribue à insuffler de « l'espoir » aux étudiants et pourquoi les établissements d'enseignement postsecondaire la considèrent comme le portail le plus efficace pour susciter l'intérêt de la communauté collégiale.

Lee Taal – ChatterHigh Communications Inc.

212 | ANGLAIS

Leviers de changement : Surmonter les menaces à l'emploi

Avez-vous l'impression que vos clients sont coincés dans la porte tournante du chômage ou du sous-emploi chronique? Ils ne sont pas les seuls. De multiples facteurs menacent le nombre et la qualité des emplois disponibles. Cette présentation exposera ces facteurs et proposera quelques solutions possibles pour accroître le nombre de bons emplois disponibles et mettre un frein à la porte tournante.

Tom Zizys – Titulaire d'une bourse de la Metcalf Foundation
Donnalee Bell – Fondation canadienne pour le développement de la carrière

214 | ANGLAIS

Cinq organismes, un guichet unique : Le programme d'emploi MESH

MESH est un tout nouveau programme primé qui s'intéresse aux obstacles complexes et interreliés que sont la santé mentale, l'emploi, l'abus d'alcool ou d'autres drogues et le logement. Les personnes ayant des besoins complexes peuvent-elles réussir sur le marché du travail? Que faudrait-il modifier dans la façon dont ils accèdent aux services? Découvrez ce que cinq organismes sont en train de faire pour modifier non seulement le terrain de jeu, mais les règles du jeu.

Alexi Davis – Prospect Human Services

213 | ANGLAIS

Des talents qui se perdent : Défis, solutions, résultats

Le défi que représente la réunion des talents et des emplois dans les collectivités entraîne la création de solutions créatives et innovatrices. Une nouvelle solution locale axée sur l'utilisateur ainsi que sur la collaboration et les partenariats dans la communauté a vu le jour. Mettre en lien les technologies dans le but de maximiser les possibilités pour les chercheurs d'emploi, les employeurs et les collectivités est l'objectif principal de la collaboration entre Magnet, Vicinity Jobs et Millier Dickinson Blais. Votre collectivité pourrait-elle y trouver son compte?

Mark Patterson – Magnet
Trudy Parsons – MDB Insight

215 | ANGLAIS

Conversations Cannexus

Lundi : 12 h

*NOUVEAU! Au cours du dîner de lundi qui aura lieu dans la salle plénière, les délégués pourront discuter des **sujets chauds relevés dans le sondage de 2015 du CERIC auprès des spécialistes de l'orientation professionnelle**. Si vous souhaitez vous joindre à la conversation, trouvez un sujet qui vous intéresse (des cartons à couleur indicative seront placés sur les tables) et asseyez-vous. Faites part de votre discussion avec le mot-clic **#CXConvos**.*





Les séances marquées comme « financé » désignent un projet financé par le CERIC.

Procurez-vous vos écouteurs au 3^e étage

BLOC
2

11 h –
11 h 50

LUNDI

Le réseau social : soutien à l'IFT

Le rôle du réseau social est étudié dans le processus d'insertion professionnelle des jeunes adultes en situation de précarité (JASP). Cependant, les formes de soutien qu'offre ce réseau en matière d'information sur la formation et le travail (IFT) sont peu documentées. Cette communication présente la composition du réseau social et son rôle comme soutien à l'IFT pour les JASP.

Venessa Mongeau, Marie-Michelle Pariseau, Eddy Supeno – Centre d'études et de recherche sur les transitions et l'apprentissage (CÉRTA), Université de Sherbrooke

201 | FRANÇAIS ◀ INTERP

Carte routière : Développement de carrière chez les jeunes pris en charge

Le programme Carte routière a été conçu pour les jeunes pris en charge et placés sous garde. Il a été partiellement développé en fonction des commentaires émis pendant une série de groupes de réflexion sur la jeunesse. Le curriculum est essentiellement axé sur les expériences et les forces, et sa prestation comporte des éléments de jeu. Le contenu couvre une grande variété de concepts entourant le développement de carrière et la littératie financière.

John Sharpe, Robyn Lippett – Alliance Pro-jeunesse

202 | ANGLAIS

Carrières dans les Forces armées canadiennes

Apprendre, entraîner, explorer. Les Forces armées canadiennes (FAC) mettent à l'œuvre la formation, les compétences et l'entraînement. Fortes de plus de 100 carrières allant de la sûreté et de la sécurité jusqu'aux soins de santé et à l'ingénierie, les FAC combinent la formation ainsi que l'entraînement afin de produire des compétences et des expériences employables et transférables. Les FAC offrent une base remarquable pour une carrière dynamique et stimulante. Renseignez-vous sur la façon dont les FAC peuvent ouvrir la porte d'occasions futures.

Maj. Dan Mainguy – Forces armées canadiennes

203 | ANGLAIS

Cibler les 50 ans et plus : Avantages, réussites et engagement

Attirer des clients de 50 ans et plus pourrait se révéler profitable pour votre centre. Laissez-nous vous montrer comment un marketing ciblé et des programmes s'adressant à ce groupe d'âge peuvent favoriser la réussite de votre organisation. PLUS IMPORTANT ENCORE, laissez-nous vous montrer comment ces réussites sont célébrées par les clients! En investissant dans les programmes pour les 50 ans et plus, vous serez étonné de voir l'engagement positif que cela suscite.

Terry Resney – Business Education Council of Niagara

204 | ANGLAIS

En quoi le développement de carrière des Autochtones est-il différent

Le développement de carrière chez les Autochtones est différent à bien des égards. Cette séance est fondée sur l'expérience personnelle de l'animatrice et sur ce qu'elle a observé en tant que directrice des services d'éducation coopérative pour les établissements postsecondaires du Manitoba, et membre de la coopérative canadienne des services d'éducation professionnelle. Les participants quitteront la séance avec de nouvelles idées relativement au développement de carrière des étudiants autochtones.

Leslie Lounsbury – Spirit of Youth Enterprises Inc.

205 | ANGLAIS

Internet sans fil gratuit!



Les délégués à Cannexus pourront profiter d'une connexion Internet sans fil gratuite partout dans le Centre Shaw!

Sélectionnez le réseau :

FREEMAN AV WIFI

Mot de passe :

CANNEXUS



Séances concomitantes

Lundi 25 janvier

Une évaluation utile : Il est grand temps!

La capacité de débrouillardise peut-elle se mesurer? Une meilleure estime de soi peut-elle mener à de meilleurs résultats? Les évaluations des intervenants concordent-elles avec les autoévaluations des clients? La durée du service a-t-elle de l'importance? Voilà quelques-unes des questions qui ont été posées en 2015 à 400 clients des services d'emploi et d'orientation de la Saskatchewan et du Nouveau-Brunswick. Les résultats de cette étude et l'outil en ligne PRIME (Performance Recording Instrument for Meaningful Evaluation) seront présentés.

Lynne Bezanson – Fondation canadienne pour le développement de la carrière
Dave Redekopp – Life-Role Development Group

206 | ANGLAIS

Un conseiller d'orientation, c'est quoi exactement?

L'orientation professionnelle et le développement de carrière jouent un rôle important dans ce monde complexe qui se transforme rapidement. Le débat entourant la définition du terme « conseiller d'orientation » parmi les conseillers et les intervenants de la Nouvelle-Écosse a donné lieu à la production d'un document de travail sur le développement de carrière et l'orientation professionnelle. Les participants pourront discuter du document et faire part de leurs commentaires.

Clarence DeSchiffart – Nova Scotia Community College
Teresa Francis – Pratique privée
Nancy Blair – TEAM Work Co-operative/The WorkBridge

207 | ANGLAIS

Un développement de carrière pour les nouveaux arrivants

Les chercheurs du Canada ont fait équipe pour comprendre les approches communes et disparates adoptées pour offrir des services de développement de carrière aux enfants des réfugiés et des nouveaux arrivants. Les résultats de leur recherche, basés sur des données provenant des écoles et des collectivités du Manitoba, seront exposés et les tendances et les thèmes émergents relativement aux pratiques exemplaires en matière de développement et de choix de carrière seront examinés.

Jan Stewart, Caitlin Forsey – Université de Winnipeg

208 | ANGLAIS ◀ INTERP

Le développement de carrière en Ontario, de la maternelle à la 12^e année

Les participants découvriront les exigences de l'Ontario en matière de développement de carrière, décrites dans le document Tracer son itinéraire vers la réussite : Programme de planification d'apprentissage, de carrière et de vie pour les écoles de l'Ontario, Politique et programme de la maternelle à la 12^e année.

Melissa Nantais – Ministère de l'Éducation de l'Ontario

209 | ANGLAIS

CPID : Un modèle de formation et de renforcement des capacités des Autochtones

Conçu pour favoriser la préparation aux études et à l'employabilité, grâce à un système de certification et de reconnaissance des compétences axé sur la communauté menant à l'accréditation de niveau postsecondaire, le programme CPID intègre la culture, les compétences en service, la connaissance et l'autoréflexion/guérison dans le but de multiplier les occasions d'obtenir un emploi ou de faire des études de niveau postsecondaire pour les participants. Cette séance s'attardera au modèle d'apprentissage et aux résultats de la phase pilote du programme.

Michele Cook – International Institute for Child Rights & Development
Cheyenne Stonechild – VACFSS
Cheylene Moon, Hannah Clifford, Michael Montgomery

210 | ANGLAIS

Saisir toutes les occasions de développer les aptitudes de gestion personnelle

Les diplômés des programmes de formation ou d'éducation ont besoin d'avoir de solides compétences comportementales pour réussir. Cette séance présentera un modèle pour y parvenir et fournira aux intervenants une tribune pour échanger leurs connaissances et leurs expériences concernant la façon dont ils évaluent et développent ces aptitudes essentielles. Les participants seront amenés à examiner les meilleures façons de gérer les comportements difficiles qui nuisent à l'employabilité.

Paul Brinkhurst, Randy Lindsay – Futureworx

211 | ANGLAIS



Les séances marquées comme « financé » désignent un projet financé par le CERIC.

Procurez-vous vos écouteurs au 3^e étage

Un « Impact » à la mesure de l'obstacle

Impact a été conçu comme un projet pilote à la demande d'un gouvernement provincial qui voulait trouver des façons d'aider les usagers chroniques du programme de soutien du revenu à obtenir de bons emplois et à les conserver. Il a pour but d'enseigner les compétences essentielles, les aptitudes à la vie quotidienne et les techniques de recherche d'emploi en lien direct avec le marché du travail. Découvrez comment ce programme offre une aide à l'emploi personnalisée aux personnes qui peinent à décrocher du soutien du revenu.

Tarina Dueck – Prospect Human Services

212 | ANGLAIS

Aider les étudiants de niveau postsecondaire à gérer l'anxiété

Dans les services d'orientation des universités et des collèges, les conseillers et les intervenants travaillent avec de nombreux étudiants qui présentent des signes d'anxiété, d'angoisse sociale ou d'introversivité. Cette présentation portera sur les répercussions que cela peut avoir sur les différents aspects de la planification de carrière, de l'exploration des options jusqu'à l'entrevue d'emploi. Des stratégies d'intervention individuelle et collective qui ont fait leurs preuves seront présentées.

Anna-Lisa Ciccocioppo – Université de Calgary

213 | ANGLAIS

Utiliser Twitter, mais pas pour gazouiller

Beaucoup d'intervenants en développement de carrière se désintéressent complètement de Twitter et de son gazouillage. Pourtant, c'est un outil formidable pour savoir ce qui se passe dans le marché du travail, pour connaître les pratiques exemplaires et émergentes et pour rester branché aux employeurs locaux. Au cours de cette séance, vous apprendrez à voir Twitter comme une source d'information permettant d'obtenir de l'information sur la collectivité, sans obligation d'y contribuer.

Deirdre Pickerell – Life Strategies Ltd.

214 | ANGLAIS

L'énorme potentiel du développement de la main-d'œuvre axé sur le secteur

Les initiatives de développement de la main-d'œuvre axé sur le secteur ont le pouvoir de provoquer dans le marché du travail des changements à long terme susceptibles de régler des problèmes comme les lacunes au niveau des compétences, la qualité des emplois et l'inclusion de la main-d'œuvre. En donnant en exemple le cas du Hospitality Workers Training Centre, cette présentation définira l'approche utilisée et mettra en valeur les pratiques exemplaires et les leçons apprises.

Danielle Olsen, Jodi Lastman –
Hospitality Workers Training Centre

215 | ANGLAIS



Prix des études supérieures

Ce prix, remis chaque année à des étudiants aux cycles supérieurs admissibles, offre l'inscription gratuite au congrès 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.

Séances concomitantes

Lundi 25 janvier

Dissiper le mythe de la carrière



Bon nombre de jeunes, y compris leurs supporteurs, s'attendent encore à ce que leur cheminement professionnel suive une ligne droite, de l'école à un emploi stable. Cathy discutera des problèmes entraînés par cette supposition et des raisons pour lesquelles elle persiste, même si elle est grandement erronée. Des techniques à l'intention des parents et des jeunes seront présentées pour faire disparaître ce mythe.

Cathy Campbell – Collective Wisdom

201 | ANGLAIS ◀ INTERP

Aider les organisations à optimiser leur processus de reconnaissance des acquis

Au cours des deux dernières années, CAPLA a réalisé un projet financé par Emploi et Développement social Canada qui a donné lieu à la création d'un manuel d'assurance de la qualité pancanadien concernant la reconnaissance des acquis. Ce manuel comprend des principes directeurs, des marches à suivre en matière d'orientation et d'évaluation des compétences et des aptitudes des adultes ainsi que des listes d'autovérification, tous conçus dans le but de proposer une avenue réaliste vers l'amélioration continue et l'efficacité organisationnelle.

Bonnie Kennedy –
Association canadienne pour la reconnaissance des acquis (CAPLA)

202 | ANGLAIS

Faire le saut entre les ateliers et l'apprentissage en ligne

Seuls quelques participants assistent à vos ateliers? Vos clients s'en vont parce qu'ils n'obtiennent pas l'information dont ils ont besoin sur-le-champ? Quel est l'impact sur vos revenus? Votre centre d'information et de ressources joue un rôle vital dans l'atteinte des objectifs de rendement de votre organisation. Toutefois, offrir des ateliers est une activité qui exige de précieuses ressources. Des options d'apprentissage rentables, efficaces et en ligne sont une solution rationnelle bien plus facile à mettre en place que vous ne l'imaginez!

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

203 | ANGLAIS

Innovations : Travailleurs plus âgés et développement de carrière



Les travailleurs plus âgés sont en nombre croissant et ils doivent faire face à des défis particuliers en matière de développement de carrière. Cette présentation décrit les résultats d'une récente étude menée au Canada et aux États-Unis par Cook et Klassen. Cette étude s'est penchée sur les politiques, les programmes et les services d'emploi qui s'adressent aux travailleurs plus âgés, en cernant les innovations et les pratiques exemplaires. Les professionnels du développement de carrière qui travaillent avec des personnes de 50 ans et plus ne voudront pas manquer cette présentation.

Suzanne Cook – Université York

204 | ANGLAIS

Des interventions toutes simples de la maternelle à la 5^e année du secondaire

Découvrez de quelle façon les éducateurs, les administrateurs, les parents, les professionnels et les partenaires de la communauté collaborent pour faire entrer le monde du travail dans les écoles et rendre l'apprentissage plus pertinent. Cette présentation s'attardera à deux projets innovateurs – Human Career Library et Making Dreams Come True through Career Awareness – qui ont vraiment amené toute une communauté à bâtir une culture de développement de carrière au sein des écoles... ET incité les parents, les professeurs, les élèves et les directions à vouloir les répéter, encore et encore.

Nancy Battet – Commission scolaire Lester-B.-Pearson
Karen Nesbitt – Westwood High School Senior Campus
Donnalee Bell, Sareena Hopkins – FCDC

205 | ANGLAIS

Twitter a la cote

Découvrez les cinq secrets entourant l'utilisation de Twitter. Comment créer un profil percutant; avoir des abonnés en quelques jours; aiguïser votre appétit grâce aux applications; utiliser des mots clics pour lancer une conversation mondiale; et chercher de façon stratégique pour dénicher des pistes d'emploi et pénétrer le marché caché de l'emploi. Melissa expliquera également les 50 raisons pour lesquelles Twitter a la cote dans la recherche d'emploi mondiale.

Melissa Martin – Military2CivilianEmployment.com

206 | ANGLAIS



Les séances marquées comme «financé» désignent un projet financé par le CERIC.

Procurez-vous vos écouteurs au 3^e étage

BLOC
3

13 h 30 –
15 h

Accroître l'efficacité de votre programme de formation grâce au mentorat

De façon générale, la formation se déroule sur une période d'une ou deux semaines, puis le nouvel employé doit se débrouiller pour résoudre les problèmes qu'il rencontre dans son travail. Cela peut prendre des semaines avant qu'il soit complètement fonctionnel. Pour faciliter la transition, les programmes de mentorat et de formation ont un rôle crucial à jouer, en permettant à l'employé d'acquérir les compétences dont il a besoin pour bien faire son travail.

Cecile Peterkin – Cosmic Coaching Centre

207 | ANGLAIS

Le développement de carrière axée sur l'action et l'espoir

Cette séance mettra l'accent sur les interventions face à face et en ligne fondées sur une approche de développement de carrière axée sur l'action et l'espoir. Au cours de la séance, nous ferons la démonstration de quelques méthodes d'intervention et nous discuterons des résultats de certaines recherches évaluatives. L'étude de ces interventions a été réalisée dans deux centres de conseil à l'emploi de la Colombie-Britannique, sous la direction de Training Innovations.

Norman Amundson – Université de la Colombie-Britannique
Tannis Goddard – Training Innovations Inc.
Spencer Niles – The College of William & Mary

208 | ANGLAIS 4 INTERP

Progrès de l'employabilité des professionnels de calibre international

Nous examinons la façon dont la recherche touche les projets pratiques pour favoriser l'employabilité des professionnels formés à l'étranger (PFÉ) sous-utilisés au sein de la main-d'œuvre canadienne. À l'aide de statistiques, nous présentons comment les processus de développement de la main-d'œuvre et les échéances critiques affectent le succès relatif à la transition de carrière et à l'employabilité. Nous expliquons aussi le fonctionnement de l'Active Career Advancement Project (ACAP) (projet d'avancement professionnel actif).

Nora No, Michael Lam – S.U.C.C.E.S.S.
Grace Ukasoanya – Université du Manitoba

209 | ANGLAIS

Vous avez une bonne idée, quelle est la prochaine étape?

Vous avez décelé un besoin à combler. Vous avez une idée de projet qui y répond et êtes prêt à aller de l'avant, sans très bien savoir où aller. Serait-ce à le CERIC? Explorez les priorités de financement actuelles du CERIC en ce qui a trait aux partenariats de projets, son portail de demandes en ligne ainsi que ses processus, conseils et astuces en matière d'examen et le soutien offert aux demandeurs. Les partenaires de projets actuels feront également part de leur expérience.

Riz Ibrahim – CERIC

210 | ANGLAIS

Le développement de carrière d'un point de vue créatif

Dream Job Academy, à l'Université de Toronto, est un programme d'apprentissage par l'expérience axé sur les arts qui a été conçu pour accroître la connaissance et la conscience de soi ainsi que l'autoefficacité des étudiants. Au centre de carrières de l'Université Ryerson, un modèle de développement de carrière axé sur le corps professoral et des stratégies d'information novatrices ont permis d'augmenter les rencontres individuelles de 97,5 % parmi les étudiants des industries créatrices.

Tang Choy – Université Ryerson
Kelci Archibald – Université de Toronto, Career Centre, St. George Campus

211 | ANGLAIS



Tweetez à propos de ce que vous avez appris et des gens que vous avez rencontrés en utilisant le mot-clic **#Cannexus16**.
Remarque : Vous pouvez faire un envoi multiple sur Twitter à partir de l'application Cannexus!

LUNDI

Séances concomitantes

Lundi 25 janvier

Destination Emploi

Laissez-nous vous raconter notre histoire : a) nos expériences liées à la transition du secondaire à l'université et à la réalité du marché du travail; b) Ce qui nous a motivés à voyager dans toutes les régions du Canada pour produire un documentaire sur l'emploi chez les jeunes. Nous parlerons aussi des points importants (ce que les élèves doivent savoir) : la mise sur pied d'entrevues informatives, la participation à l'apprentissage expérientiel, et le travail avec les professionnels du développement de carrière pour aider les jeunes à bien diriger leur avenir.

Clinton Nellist, Denis Luchyshyn – Road to Employment

212 | ANGLAIS

Une chose à la défense de la justice sociale

De quelle façon les intervenants en développement de carrière intègrent-ils la justice sociale à leur pratique de développement de carrière? Cette présentation fournira quelques exemples, notamment sur la manière de cerner les préoccupations des clients concernant leur carrière, la défense des personnes auprès des organisations, la collaboration avec les décideurs et l'apport de changements au niveau du système. Découvrez « une chose » que les intervenants en développement de carrière peuvent faire pour défendre la justice sociale et partagez une de vos idées.

Nancy Arthur – Université de Calgary

214 | ANGLAIS

Se coordonner pour mettre en lien les chercheurs d'emploi et les employeurs

Marché du travail à Ottawa a travaillé de concert avec plus de 60 partenaires de la communauté pour élaborer une série d'outils communs à l'intention des fournisseurs de services qui œuvrent auprès des chercheurs d'emploi de la ville. Pendant la séance, nous présenterons notre portail de ressources ottawajobpath.ca ainsi que les feuilles de référence et de travail que les éducateurs, les conseillers à l'emploi et les organismes de littératie peuvent utiliser pour mettre en lien les chercheurs d'emploi et les employeurs à Ottawa.

Ingrid Argyle, Brenda Bedford – Marché du travail à Ottawa

213 | ANGLAIS

Mettre en lien les talents et les emplois : Une solution locale

Où sont les emplois? Quelles compétences les employeurs cherchent-ils? Quelles études devrais-je faire si je veux rester dans ma communauté? Venez voir la solution qu'une région a trouvée et qui plaît autant aux employeurs qu'aux chercheurs d'emploi et aux intermédiaires. Découvrez le Labour Market Gateway. Ce pourrait bien être la solution que cherche votre collectivité!

Trudy Parsons – MDB Insight

Joe Celestini – Workforce Development Board (Peterborough)

215 | ANGLAIS

L'application Cannexus

Nous avons une nouvelle application mobile pour Cannexus16, optimisée par Attendify! Vous pouvez :



- consulter les profils des autres délégués et réseauter;
- créer un horaire personnalisé des séances auxquelles participer;
- participer à la conversation au sujet de Cannexus;
- demeurer au fait des nouvelles et des mises à jour sur le congrès, telles que les changements apportés à des séances;
- évaluer et examiner en temps réel chaque présentation.

Téléchargez l'application Android sur Google Play ou l'application Apple sur App Store.





Les séances marquées comme « financé » désignent un projet financé par le CERIC.

Procurez-vous vos écouteurs au 3^e étage

Attention à l'usure de compassion!

Toute personne intervenant auprès d'une clientèle démunie peut connaître une forme d'épuisement professionnel spécifique : l'usure de compassion. En ressentant la souffrance des personnes dont elle s'occupe, elle peut en subir les contrecoups et, sans s'en rendre compte, glisser vers une surcharge émotionnelle, condition propice à l'apparition de l'usure de compassion.

Madeline Fortier – Accent Carrière

201 | FRANÇAIS ◀ INTERP

Susciter l'intérêt des élèves indécis de niveau postsecondaire

Cette séance donne un aperçu d'un populaire atelier de planification de carrière offert à l'Université Mount Royal (MRU). En plus d'une introduction à certains des outils que nous utilisons, nous discutons des stratégies efficaces visant l'engagement des étudiants par rapport à leur propre choix de carrière. L'utilisation d'une autoévaluation guidée non normalisée et de l'outil Life-Role sera présentée dans un environnement d'apprentissage par l'expérience.

Michael Huston – Université Mount Royal

202 | ANGLAIS

Préparer un avenir meilleur grâce à la planification centrée sur la personne

La planification centrée sur la personne vise à créer de façon réaliste un avenir rempli de choix personnels, de possibilités et de sagesse collective, ainsi qu'un cheminement de carrière signifiant. Les participants pourront se familiariser avec les processus de planification centrée sur la personne et découvrir comment ils améliorent le choix de carrière et permettent de se préparer à l'emploi et de se fixer des objectifs d'acquisition de compétences réalistes, et identifier les intervenants qui permettront de planifier stratégiquement la réussite de l'emploi.

Ken Renaud – Center for Excellence and Advocacy

203 | ANGLAIS

Mobiliser les communautés pour soutenir les animateurs de carrière

Le Canada est un chef de file dans le monde avec ses outils et ses stratégies visant à mobiliser les communautés pour qu'elles soutiennent les animateurs en développement de carrière. Les groupes de planification de la main-d'œuvre, les associations industrielles, les employeurs, les chambres de commerce, les équipes de développement économique, les Jeunes entreprises, etc. peuvent désormais tous utiliser la même plateforme en ligne pour soutenir les éducateurs, les parents et les intervenants en développement de carrière dans leur travail.

Phillip Jarvis – Career Cruising

204 | ANGLAIS

De la vie militaire à la vie civile

Trouver du travail après un déploiement n'est pas toujours facile pour les membres des Forces armées canadiennes. Bien qu'ils soient hautement qualifiés, beaucoup d'anciens combattants ont des besoins uniques pour arriver à traduire leur expérience et leur formation en termes adaptés à la vie civile. Apprenez de la bouche d'experts, y compris l'auteur d'un guide de ressources CERIC qui sera publié prochainement, ce qu'il faut pour réussir la transition. **Yvonne Rodney (Animatrice)** – Inner Change Consulting, **Janet McCausland** – Opération Entrepreneur du prince, **Ben Cecil** – Fanshawe College, **Dwayne Cormier** – La Compagnie Canada, **Jo-Anne Flawn-LaForge** – Forces armées canadiennes, **Katie Ochin** – Services aux familles des militaires, **Sue Ivay** – Calian, **Kevin Wainwright** – British Columbia Institute of Technology (BCIT)

205 | ANGLAIS

Souriez!

Pendant que vous serez à Cannexus, profitez de notre photographe professionnel pour obtenir une **nouvelle photo pour vos profils sur les médias sociaux pour seulement 10 \$!** Les photos seront prises durant la pause de réseautage du mardi matin. Inscrivez-vous et payez d'avance au kiosque d'accueil, d'information et d'inscription.

Séances concomitantes

Lundi 25 janvier

Démontrer l'impact de ce que nous faisons

Les conseillers et les gestionnaires s'entendent pour dire qu'il est important de s'évaluer, mais ils sont peu nombreux à le faire. Il faut trouver de nouvelles façons d'évaluer les services d'orientation. Dans cette séance, vous découvrirez une nouvelle approche visant à faire de l'évaluation une partie intégrante de la prestation des services. Une approche qui a déjà fait ses preuves dans de nombreux services d'orientation et établissements d'enseignement.

Kris Magnusson – Université Simon Fraser
Bryan Hiebert – Per Man Consultants Ltd.

206 | ANGLAIS

Des initiatives novatrices pour une main-d'œuvre inclusive

Aider les clients à surmonter les obstacles à leur intégration dans la main-d'œuvre peut se révéler le défi le plus difficile à relever, mais également le plus gratifiant. Cette présentation vous aidera à cerner les défis auxquels sont confrontés certains groupes de clients et parlera des solutions concrètes et des pratiques exemplaires à adopter pour surmonter les obstacles à l'intégration à la main-d'œuvre.

Brandi Jonathan – Grand River Employment and Training
Angela Connors – Réseau ontarien des organismes pour le développement de l'employabilité (ONESTEP)

207 | ANGLAIS

Gérer une main-d'œuvre multigénérationnelle

La direction d'une entreprise consiste notamment à planifier la relève, à développer le leadership et à tenir compte des données démographiques de l'organisation. Le lieu de travail réunit des gens de tous âges, de la génération Y à celle des boumeurs. Au milieu se trouvent les gestionnaires qui n'ont pas les outils nécessaires pour aider les employés à explorer les possibilités offertes par le nouveau monde du travail et à collaborer efficacement en équipe. Cette séance portera sur la gestion d'une main-d'œuvre composée de générations multiples et variées, à l'aide d'exemples provenant de l'Amérique du Nord, de l'Australie et du Royaume-Uni.

Lisa Taylor – Challenge Factory

208 | ANGLAIS ◀ INTERP

Approche écosystémique, transition de carrière des médecins internationaux

L'écologie du développement humain suppose l'étude de l'accommodation progressive et mutuelle entre une personne qui grandit et les changements de propriétés des milieux dans lesquels elle vit. Dans le cadre de transitions de carrière pour des médecins internationaux, ce modèle met en relation les RH, le personnel d'encadrement, les C.O. et les candidats pour optimiser leur intégration aux emplois atypiques.

Monique St-Amand, Mirela Mocka, Zaïda Mangones – Club de recherche d'emploi Montréal Centre-Ville (CREMCV)

209 | FRANÇAIS

Le développement de carrière chez les Autochtones : Du déficit à la réussite

De nombreux facteurs ont une incidence sur le développement de carrière des Autochtones au Canada, y compris le racisme, l'oppression, le genre, l'état matrimonial, le niveau d'éducation, la dépendance aux programmes sociaux et la mobilité. Ces deux présentations se pencheront sur l'impact de ces facteurs sur les Autochtones adultes du Nouveau-Brunswick et sur les jeunes Autochtones qui vivent en milieu urbain. Des recommandations et des directives concrètes pour changer les pratiques et les politiques seront données.

Michael Hennessey – Initiative conjointe de développement économique
Jeff Landine – Université du Nouveau-Brunswick
Suzanne L. Sewart – Université de Toronto / OISE

210 | ANGLAIS

Mobilisation des employeurs : Perceptions, défis et solutions actuelles

La première partie de cette présentation expose les résultats d'une étude des perceptions des employeurs à l'égard des principales tendances du marché du travail et des nouvelles demandes. Nous présenterons ensuite les résultats d'un programme pilote de mobilisation des employeurs visant à développer les compétences non techniques des jeunes dans différents secteurs de l'industrie. Nous concluons en présentant un élément interactif portant sur le placement en dehors des subventions qui encourage les chercheurs d'emploi à participer activement à leur développement de carrière.

Thomas Swerdfager, Ingrid Argyle – Marché du travail à Ottawa
Meena Dowlwani – Destination CEO
Mirga Saltmiras – Premier Emploi

211 | ANGLAIS



Les séances marquées comme «financé» désignent un projet financé par le CERIC.

Procurez-vous vos écouteurs au 3^e étage

BLOC
4

15 h 30 –
17 h

Gestion du bavardage en direct : l'expérience des côtes est et ouest

L'univers numérique a une incidence sur la façon dont nous aidons nos clients à gérer leurs carrières. Les intervenants en développement de carrière doivent acquérir de nouvelles compétences pour répondre efficacement dans les bavardages en direct. Le Nova Scotia Community College (NSCC) et MixtMode ont mis au point une formation sur le bavardage en direct, qu'ils utilisent également pour offrir des services. Différents aspects seront explorés, y compris les compétences en service, l'évaluation des besoins, la supervision, l'assurance de la qualité et les leçons apprises de notre participation.

Laurie Edwards, Clarence DeSchiffart – Nova Scotia Community College
Tannis Goddard – Training Innovations

212 | ANGLAIS

Compétences essentielles : Une approche et des outils porteurs de résultats

Joignez-vous à nous pour cette séance interactive et découvrez comment l'approche du Douglas College en matière de compétences essentielles et les outils proposés par le Passeport-compétences de l'Ontario aident les personnes, de la maternelle à la retraite, à cerner et à développer leurs « compétences transférables » et à acquérir les connaissances et la confiance nécessaires pour prendre des décisions éclairées concernant leur carrière et cesser de douter.

Chantal Locatelli – Ministère de l'Éducation de l'Ontario
Valerie Lockyer – Douglas College

213 | ANGLAIS

Maximiser l'engagement à l'égard de la carrière : Applications pratiques

Le modèle d'engagement à l'égard de la carrière a attiré l'attention de la communauté internationale comme cadre de conceptualisation des problèmes complexes découlant de la discordance entre les défis et les capacités. La phase 2 de la recherche sur le modèle se concentre sur les applications pratiques, y compris sur les outils que les intervenants en développement de carrière peuvent utiliser avec leurs clients. Venez rencontrer les développeurs pour obtenir des conseils et des stratégies qui pourraient vous aider à réengager vos clients dépassés.

Roberta Neault – Life Strategies Ltd.

214 | ANGLAIS

Repenser l'expérience collégiale pour favoriser la réussite des étudiants

Cette séance présente la recherche et des exemples de collèges et d'universités qui tentent d'améliorer la réussite de leurs étudiants en repensant leurs programmes de formation et leurs services de soutien. Les présentateurs s'attarderont aux changements organisationnels et programmatiques qu'il est nécessaire d'apporter pour aider les étudiants dans l'exploration et la planification de leur carrière, dans le choix d'un programme d'études et dans l'achèvement du programme choisi.

Tracy Lloyd, Alice Hsiung – Centennial College
Davis Jenkins – Teachers College, Université Columbia

215 | ANGLAIS

LUNDI

Remplissez votre passeport des exposants et courez la chance de gagner!

Visitez tous les exposants et obtenez votre étampe pour chacun d'eux sur votre passeport des exposants. Rapportez ensuite votre passeport au kiosque d'enregistrement avant le tirage.

Soyez dans l'aire d'exposition à **15 h 30 mardi** et courez la chance de gagner une **tablette Galaxy de Samsung (une valeur de 279 \$)**. D'autres exposants auront également des prix à faire tirer au même moment.



UNIVERSITÉ
LAVAL

Le Service de placement

jour 02

26 JANVIER

CENTRE SHAW (CS)

7 h 30 – 17 h	Enregistrement	3 ^e étage : Foyer
7 h 30 – 8 h 30	Déjeuner et réseautage	3 ^e étage : Salle plénière
8 h – 8 h 50	Séances concomitantes : BLOC 5	2 ^e étage : Salons de réunion
9 h – 9 h 30	Accueil officiel et annonces du jour	3 ^e étage : Salle plénière
9 h 30 – 10 h 30	ALLOCUTION Ratna Omidvar « Canadienne par accident : l'expérience d'une immigrante »	3 ^e étage : Salle plénière
10 h 30 – 11 h	Pause et visite des exposants	3 ^e étage : Foyer / Aire d'exposition
11 h – 11 h 50	Séances concomitantes : BLOC 6	2 ^e étage : Salons de réunion
12 h – 13 h 30	Dîner et réseautage : Spark!	3 ^e étage : Salle plénière
13 h 40 – 14 h 30	Séances concomitantes : BLOC 7	2 ^e étage : Salons de réunion
14 h 40 – 15 h 30	Séances concomitantes : BLOC 8	2 ^e étage : Salons de réunion
15 h 30 – 16 h	Pause, tirage et dernière chance de visiter les exposants	3 ^e étage : Foyer / Aire d'exposition
16 h – 16 h 50	Séances concomitantes : BLOC 9	2 ^e étage : Salons de réunion

MARDI



Entrez dans la **ZONE!**

*Cette année,
pour la première
fois, le congrès
Cannexus présentera
des « zones » dans
l'aire d'exposition.*

LA ZONE DE PERFECTIONNEMENT DE LA MAIN-D'OEUVRE

commanditée par le Canadian Workforce
Development Forum en collaboration avec :



LA ZONE DES MÉTIERS SPÉCIALISÉS ET TECHNOLOGIQUES

commanditée par :



LA ZONE D'APPLICATIONS POUR LES CARRIÈRES

commanditée par :
un donateur anonyme

LA ZONE DE TRANSITION DE CARRIÈRE MILITAIRE

commanditée par :



LE CARREFOUR DES CARRIÈRES DANS LES ENTREPRISES SOCIALES

en collaboration avec :



jour 02

MARDI



ANDREW
Caroline



BASSO
Jan



BAUER
Jonathan



BIRENBAUM
Rona



BLUMGRUND
Carina



BONNEMA
Betty



BORROWS
Annette



BOSSICK
Brian



BROWNE
Jennifer



BURNELL
Tom



BUSSARD
Natalia



CAHILL
Mildred



CHARTIER
Renée



CHEN
Charles P.



CHENDAMARA KANNAN
Raajkumar



CHEVRETTE
Philippe



CLARKE
Amber



COLE
Darrell



CORMIER
Dwayne



COURNOYER
Louis



COVELL
Leigha



CRASS
Gretchen



CURRELLY
Madelaine



CUTLER
Herky



DAVIDOFF
Avra



DAVIES
Josh



DE RAAF
Shawn



DEANGELO
Joanne



DEFREITAS
Suzanne



DELICATE
Sarah



DI MAULO
Sonia



DOBBS
Jack



DUBUC
Martin



DUPLEY
Stephanie



DUTCH
George



DYRDA
April



ETOK
Lydia



FAIRWEATHER
Jon



FLAWN-LAFORGE
Jo-Anne



FUREY
Edith



GAUTHIER-RICHARD
Léonie



GODDEN
Lorraine



GOSSELEIN
Jay



HAMBLEY
Laurie



HATALA
John Paul



HOANG
Anh Nguyen



HOPKINS
Sareena



HOWARD
Sonya



HUGHES
Courtnay



HUMPHREYS
Frances



HUSTON
Michael



HUTTER
Jennifer



ISENOR
Jessica

Séances concomitantes

Mardi 26 janvier



JOHN
Roger



JOHNSTON
Gillian



KARR
Michelle



KATANIK
Lorraine



KEIS
Ken



KELLY
Nora



KNOWDELL
Richard



KONRAD
Caroline



KUTSYURUBA
Benjamin



LACHANCE
Lise



LANDINE
Jeff



LAROSE
David



LENGELLE
Reinekke



LEVINE
Kathryn



LUCHYSHYN
Denis



MACKENZIE
Allen



MACKENZIE
Laura



MACKY
Jennifer



MARLOW
Paige



MARSHALL
Anne



MARTINEAU
Andrée



MATADEEN
Glen



MATHESON
Ian



MCMILLAN
Heather



MEIJERS
Frans



MITRA
Melanie



MONTURE
Sara



MORCH
Julia



MORNING BULL
Kelli



NAKASK
Ann



NELLIST
Clinton



NOZKA
Paulina



OFFET-GARTNER
Kathy



PERRON
Jean-François



PICKERELL
Deirdre



POEHNELL
Gray



POULIN
Daniel



PRIOLO
Tony



PRITCHARD
Justin



PYE
Eric



REEVES
Lauren



RICHER
Louis



ROY
Valérie



RUNNELS
Vivien



RUSSELL
Lisa



SAMSON
André



STEWART
Carol



STEWART
John



STRABY
Rob



TAYLOR
Amber



TIXIER
Raphael



VELTRI
Meghan



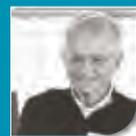
WARD
Valerie



WISCHOFF YERAMA
Paula



WOOD
Amy



ZAUGRA
John

Séances concomitantes

Mardi 26 janvier

Pourquoi les gens ne veulent-ils pas de cet argent qu'on leur donne?

Le Bon d'études canadien (BEC), instauré en 2004, remet jusqu'à 2 000 \$ aux familles à faible revenu pour les études postsecondaires de leurs enfants. Dans l'ensemble du Canada, c'est moins d'un enfant sur trois ayant droit au Bon d'études canadien qui a reçu cet argent pour ses études. Dans cette séance, nous parlerons de ce que nous avons fait pour aider les familles à surmonter les obstacles les empêchant de se prévaloir de ce programme.

Lauren Reeves, Darrell Cole – Career Trek Inc.

203 | ANGLAIS

Les raisons pour lesquelles vos clients ne vous écoutent pas

Vous vous demandez pourquoi vos formidables conseils en matière de développement de carrière ne sont pas pris en compte? Pendant cette séance, tout aussi révélatrice que divertissante, vous découvrirez comment les préoccupations financières empêchent les gens de poser des gestes pourtant sensés concernant leur carrière. Les craintes financières les plus porteuses d'inertie seront examinées, ainsi que les solutions pour y remédier. Tout cela dans un langage à portée de tous!

Rona Birenbaum – Caring for Clients

204 | ANGLAIS

Que faire maintenant? Des stratégies à l'ère du chaos

Le monde du travail actuel est marqué par le chaos et l'anxiété. Des personnes de tous âges peinent à s'y retrouver. Dans cette séance participative, vous prendrez connaissance de stratégies clés qui aident les personnes à trouver leur chemin en ces temps difficiles. La méthodologie présentée s'appuie sur des études de cas intégrant des stratégies fondées sur la narration, les agences de placement et les réseaux sociaux.

Rob Straby – Conestoga College

205 | ANGLAIS

Certification des professionnels du développement de carrière au Canada

La certification volontaire des professionnels du développement de carrière est accessible dans cinq provinces, et à l'étude dans plusieurs des autres provinces. Au cours de cette séance, vous en apprendrez davantage sur les processus de certification provinciaux et sur le travail qui se fait au Canada pour définir et faire valoir l'importance et les avantages de la certification, et régler les problèmes de réciprocité de la certification.

Paula Wischoff Yerama – Career Development Association of Alberta, Jon Fairweather – Government of New Brunswick, Gillian Johnston – Career Development Practitioners' Certification Board of Ontario, Tom Burnell – Open Door Group/BC Career Development, Sareena Hopkins – Fondation canadienne pour le développement de la carrière

206 | ANGLAIS

Réussite des Autochtones grâce à une formation sur les compétences essentielle

L'Essentiel des mines : Un programme de formation sur l'employabilité destiné aux Autochtones a été créé en partenariat par le Conseil des ressources humaines de l'industrie minière et l'Assemblée des Premières Nations. Découvrez comment nous obtenons de bons résultats en matière de préparation à l'emploi et aux études complémentaires grâce à des partenariats entre les communautés, les employeurs et les éducateurs, et en offrant une formation culturellement inclusive à laquelle participent les Anciens, tout cela à travers la lentille du secteur minier.

Pascale Larouche –
Conseil des ressources humaines de l'industrie minière

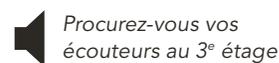
207 | ANGLAIS

Comment évaluez-vous votre centre de carrières d'établissement postsecondaire?

Vous demande-t-on de justifier votre service ou de prouver votre valeur au sein de l'établissement? Contrairement aux centres d'emploi communautaires, votre service n'a sans doute pas d'objectifs préétablis ou de résultats attendus. Mais vous devez tout de même faire état de votre rendement. Au cours de cette séance, vous explorerez ce dont vous avez besoin pour créer et mettre en œuvre votre cadre de gestion du rendement fondé sur les résultats.

Sarah Delicate – BBMD Consulting Inc.

208 | ANGLAIS



Procurez-vous vos écouteurs au 3^e étage

Décider d'une carrière, oui mais encore!

Avant tout centré sur la pratique des conseillers, cet atelier explore les différentes facettes d'une décision de carrière, la manière par lesquels les individus procèdent (différemment) pour prendre une décision, ainsi que des pistes d'intervention adaptées.

Louis Cournoyer, Lise Lachance –
Université du Québec à Montréal (UQAM)

209 | FRANÇAIS

Que vient faire le chili dans la planification de la vie-carrière?

L'éducation étant au cœur de la planification de la vie-carrière, nous avons créé un délicieux programme de maintien qui ne manquera pas de plaire – une conversation autour du chili! Voir aux besoins de base, y compris à la création de liens, favorise la réussite scolaire et, par conséquent, agit positivement sur la réussite professionnelle. Nous vous expliquerons comment le chili a aidé les étudiants autochtones à s'engager d'une délicieuse façon dans leurs études et la planification de leur carrière.

Kathy Offet-Gartner, Kelli Morning Bull –
Université Mount Royal (MRU)

210 | ANGLAIS

Réorienter les employés par l'écriture narrative

Il existe une grande différence entre une « main-d'œuvre générique » interchangeable dont on peut se passer et des employés spécialisés qui se consacrent à des tâches créatives, collaboratives et complexes visant à réaliser des projets précis, plutôt qu'à l'exécution des tâches courantes. Au cours de cette séance, les employeurs apprendront à utiliser des outils d'écriture narrative pour déterminer quels employés pourraient recevoir une nouvelle formation ou une nouvelle affectation pour s'adapter à de nouvelles technologies ou de nouvelles tâches.

George Dutch – JobJoy

211 | ANGLAIS

Le rôle de l'espoir dans la recherche de l'autorisation d'exercer des immigrants

Les résultats de deux études réalisées en Saskatchewan (en collaboration avec l'équipe de recherche axée sur l'espoir) seront présentés pendant cette séance, en mettant l'accent sur la façon dont le modèle de développement de carrière axé sur l'espoir et les interventions misant sur l'espoir peut améliorer les résultats pour les immigrants cherchant à obtenir l'autorisation d'exercer. Une démonstration sera faite de certaines des interventions utilisées.

Amber Clarke – Saskatoon Health Region

212 | ANGLAIS

Comment épater les clients : Des outils et des techniques pour les professionnels

Que vous occupiez un emploi au sein d'une organisation ou que vous ayez votre pratique privée, il est primordial de réussir à attirer puis à fidéliser les clients. Pourtant, de nombreux professionnels du développement de carrière sont mystifiés par ce qu'il est convenu d'appeler les tactiques de vente et de marketing. Venez découvrir des outils et des techniques qui vous permettront « d'épater » vos clients, sans sacrifier votre authenticité et votre raison d'être. Apprenez comment vous pouvez accroître à la fois le bassin de votre clientèle cible et les services que vous offrez.

Jennifer Mackey – CareerCycles

213 | ANGLAIS

Présentations Spark!

Mardi : 12 h - 13 h 30

Cette initiative très appréciée consiste en une série de présentations de style TED qui se dérouleront mardi à l'heure du dîner. Ces présentations sur des sujets variés vous donneront l'étincelle qu'il vous fallait pour penser différemment à votre travail.



Séances concomitantes

Mardi 26 janvier

Le pouvoir de l'évaluation dans le développement de carrière

Tout dans la vie tourne autour de la mesure – de l'argent, du temps, du poids, du volume – la liste est infinie. Pourtant, l'expérience nous a démontré que la plupart des gens ne sont pas conscients de leurs valeurs, de leur style personnel ou de ce qu'ils valent, etc. Selon Ken Keis, les personnes ne peuvent pas avancer dans leur carrière et vivre leur vie de manière consciente sans avoir recours aux évaluations.

Ken Keis – CRG Consulting Resource Group International, Inc.

214 | ANGLAIS

Des stratégies de carrière pour un marché du travail concurrentiel

Si les nouveaux diplômés, les professionnels formés à l'étranger nouvellement arrivés au Canada, les professionnels en mi-carrière et les personnes qui décident de changer de carrière font face à des obstacles propres à leur situation, ils partagent également des défis communs dans le marché du travail de Toronto. Forte de son expérience de travail avec tous ces chercheurs d'emploi, la présentatrice animera une discussion sur des stratégies de développement de carrière profitables à chacun.

Nora Kelly – Indépendante

215 | ANGLAIS

Avez-vous téléchargé l'application?

Utilisez (souvent) l'application Cannexus16 et courez la chance de gagner un prix formidable!



- Publier : 4 points
- Commenter : 2 points
- Aimer : 1 point
- Si on aime ce que vous avez publié : 2 points
- Si on commente ce que vous avez publié : 3 points

Les 10 participants ayant obtenu le plus de points gagneront chacun un sac de paquetage Flagbarer Robson (d'une valeur de 39,99 \$) fabriqué par l'organisme social Eco Equitable, situé à Ottawa, qui encourage les femmes immigrantes et sous-employées à entrer sur le marché du travail canadien grâce à la couture. Chaque produit Flagbarer est fabriqué avec un drapeau recyclé ayant déjà été déployé quelque part au Canada.

Surveillez l'application (et visionnez l'assemblée plénière) pour le dernier classement sur le tableau de pointage.

Allocution

Mardi 26 janvier



Ratna Omidvar

*Canadienne par accident :
l'expérience d'une immigrante*

Ratna Omidvar, directrice générale de Global Diversity Exchange, à l'Université Ryerson, a immigré au Canada de reculons. Elle a toutefois réussi à faire de ce pays sa maison, sa vocation et sa passion. Dans sa présentation, elle nous parlera de ses débuts difficiles au Canada et de ce que cela lui a appris sur le pays, les Canadiens et elle-même. Elle traitera de son cheminement comme activiste pragmatique travaillant à s'assurer que le Canada, pays qu'elle admire, mais qu'elle exhorte à s'améliorer, profite des compétences, de l'ambition et de l'esprit d'entrepreneur des immigrants de partout dans le monde.

Ratna Omidvar est la directrice générale fondatrice du Global Diversity Exchange (GDX) et professeure adjointe à la Ted Rogers School of Management de l'Université Ryerson. GDX est un groupe de réflexion et d'action sur la diversité, l'immigration et l'inclusion qui lie les idées et l'expérience locale aux réseaux mondiaux. Mme Omidvar est une experte conférencière et commentatrice reconnue sur la scène internationale en matière d'immigration, de diversité, d'intégration et d'inclusion. Elle était auparavant présidente de Maytree, où elle a joué un rôle prépondérant dans la création de plusieurs initiatives locales, nationales et internationales visant à promouvoir l'intégration des immigrants. Mme Omidvar est directrice du Centre de toxicomanie et de santé mentale (CAMH), de l'Environics Institute et de Samara. Elle est présidente de Lifeline Syria, présidente émérite du Toronto Region Immigrant Employment Council et coprésidente de l'initiative DiverseCity : the Greater Toronto Leadership Project.

Séances concomitantes

Mardi 26 janvier

La transition de carrière suprême : Guide sur les congés de maternité



Financé par le CERIC, ce projet de partenariat entre Canada Career Counselling et l'Institut Vanier de la famille examine la question du développement de carrière chez les femmes qui vivent une transition professionnelle liée à un congé de maternité. Cette présentation fera le tour des données recueillies auprès des employeurs et des mères au travail au Canada qui ont été questionnés sur le sujet des congés de maternité et du développement de carrière.

Laura Hambley, April Dyrda – Canada Career Counselling

201 | ANGLAIS ◀ INTERP

Donner aux employeurs ce qu'ils veulent vraiment : l'éthique de travail

Peu importe le secteur ou la région, les employeurs embauchent de plus en plus souvent les employés selon leur attitude et leur ambition, en espérant pouvoir les former à un niveau satisfaisant de compétences techniques et de connaissances industrielles, par exemple. Ces comportements essentiels sont les traits de caractère que les gestionnaires d'embauche recherchent chez les candidats. Découvrez les plus récentes techniques pour l'acquisition des comportements essentiels de l'éthique de travail et donnez aux employeurs ce qu'ils veulent VRAIMENT!

Josh Davies – The Center for Work Ethic Development

202 | ANGLAIS

L'approche Collective Impact et le développement de carrière

De simple démarche, l'initiative Collective Impact est rapidement devenue un cadre théorique permettant d'examiner et de régler des problèmes complexes. Cette séance expliquera le contexte de Collective Impact et fera voir aux leaders et aux intervenants en développement de carrière en quoi ils auraient intérêt à se tourner vers ce genre de démarche visant un impact collectif.

Jennifer Browne, Lisa Russell – Université Memorial

203 | ANGLAIS

Emploi et formation des Autochtones vivant en milieu urbain

Puisant dans plus de 40 ans d'expérience de travail sur le terrain avec les Autochtones canadiens vivant en milieu urbain, cette présentation mettra en valeur les programmes et les pratiques exemplaires des centres d'amitié et leur approche misant sur la personne à part entière en matière d'emploi et de formation. Des explications seront fournies concernant le fonctionnement de cette approche, les bases de sa réussite et la manière dont elle peut être adaptée à d'autres villes, régions ou contextes.

Sonya Howard – Association nationale des centres d'amitié

204 | ANGLAIS

Programme d'aide à la transition de carrière

Le Programme d'aide à la transition (PAT) de carrière de La Compagnie Canada est un programme national qui aide les membres des Forces armées canadiennes à réussir la transition entre leur carrière militaire et une carrière au civil. Cette séance fournit de l'information sur la façon de travailler avec le personnel militaire en transition et de profiter de tous les avantages du PAT.

Dwayne Cormier – La Compagnie Canada

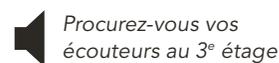
205 | ANGLAIS

LinkedIn 101 pour les chercheurs d'emploi et les professionnels du développement

Nous sommes à l'ère des médias sociaux : Facebook, Twitter, LinkedIn, Instagram et autres. LinkedIn est le principal réseau professionnel utilisé pour la gestion de la marque, le développement des affaires et... la recherche d'emploi et le recrutement. Étonnamment, peu de professionnels du développement de carrière savent l'utiliser efficacement; cette présentation explique le contexte et fournit des outils pour améliorer sa présence sur ce média social, et aider les clients à se vendre eux-mêmes dans un marché du travail concurrentiel.

Eric Pye – CPA Alberta

206 | ANGLAIS



Procurez-vous vos écouteurs au 3^e étage

Intégration de la théorie dans la pratique du développement de carrière

Cette présentation propose un modèle créatif d'intégration de la théorie dans la pratique du développement de carrière. Elle examine les principes clés des grandes théories existantes en cette matière, en les replaçant dans une série d'explications largement définies, interreliées et ciblées qui visent à traiter les comportements et le bien-être professionnels d'une manière plus holistique et exhaustive. La présentation s'attarde également à l'orientation professionnelle et à la débrouillardise.

Charles P. Chen – Université de Toronto

207 | ANGLAIS

12 Règles du Jeu pour postuler à la Fonction publique fédérale

Quoi de mieux que de comparer le processus de sélection de la fonction publique fédérale à un jeu? Mais à quoi ça sert de jouer si on ne connaît pas les règles du jeu? Afin de garder le moral face à la longueur du processus et diminuer les incertitudes, venez comprendre les exigences reliées à chacune des étapes.

Andrée Martineau – evolpro

208 | FRANÇAIS ◀ INTERP

Obtenir une information sur le marché du travail PERTINENTE!

L'idée de fouiller dans des données vous cause-t-elle des maux de tête? Pourtant, il existe une banque de données sur l'emploi qui est facile à utiliser et qui permet d'apprendre quelles sont les compétences et les habiletés dont les gens ont besoin pour réussir dans certains métiers et quelles sont les possibilités d'emploi.

Joanne DeAngelo –
National Center for Innovation and System Improvement/FEDCAP

209 | ANGLAIS

Career Checkpoint : Un programme d'emplois pour étudiants sur le campus

Fidèle à son engagement de préparer les étudiants à la vie après l'obtention de leur diplôme, l'Université Ryerson intègre les résultats d'apprentissage et met en œuvre un programme de perfectionnement professionnel aux quelque 1 000 emplois pour étudiants sur le campus. Fondé sur les théories les plus pertinentes en matière de perfectionnement et de développement de carrière des étudiants, le programme Career Checkpoint se compose de cinq éléments principaux, y compris d'une trousse d'outils pour les superviseurs.

Caroline Konrad, Paulina Nozka – Université Ryerson

210 | ANGLAIS

Le rôle de l'appel dans le choix de carrière

Pour les personnes qui accordent de l'importance à la spiritualité, « l'appel » joue un rôle essentiel dans le choix de carrière. Cet appel peut aller de soi, ou être découvert avec un peu d'aide. De façon générale, l'appel contribue à choisir le travail idéal qui permet ensuite de retirer de la satisfaction de ce travail. Cette présentation explique comment il est possible de conceptualiser l'appel et comment les conseillers d'orientation peuvent lui faire jouer un rôle dans le choix de carrière.

John Stewart – Acadia Divinity College

211 | ANGLAIS

Prix des études supérieures



Ce prix, remis chaque année à des étudiants aux cycles supérieurs, offre l'inscription gratuite à 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.

Séances concomitantes

Mardi 26 janvier

La rétroaction fait-elle peur?

Donner et recevoir une rétroaction sont des aptitudes difficiles à maîtriser, et pourtant essentielles pour travailler efficacement et progresser professionnellement. Savoir qu'on est sur le point de recevoir ou de donner une rétroaction peut faire peur! Préparez-vous à découvrir vos propres préférences en matière de rétroaction et à comprendre comment vos actions et vos paroles peuvent influencer la façon dont vous êtes perçu.

Sonia Di Maulo – Harvest Performance

212 | ANGLAIS

Une plus belle histoire

Les histoires que nous nous racontons influent sur la façon dont nous nous rappelons notre passé, comprenons notre présent et envisageons notre avenir, de manière positive ou négative. Cette séance explore des façons d'aider les gens à se raconter une histoire qui reflète plus fidèlement ce qu'ils sont vraiment et qui peut les aider à avancer dans leur vie et leur carrière.

Gray Poehnell – Ergon Communications

214 | ANGLAIS

La formation à l'orientation professionnelle au Canada

L'orientation professionnelle constituait autrefois un élément essentiel des programmes de formation des conseillers, mais il semble qu'on y accorde désormais moins d'importance. Notre recherche révèle que cette formation est en train de changer au Canada, et que les nouveaux conseillers n'intègrent pas l'orientation professionnelle à leur pratique. Nous discuterons de stratégies pour attirer de nouveaux intervenants dans notre champ d'activité.

Jessica Iseñor – Association canadienne de counseling et de psychothérapie, section des conseillers/ères d'orientation

213 | ANGLAIS

Le Canada en sabbatique

Selon l'Enquête auprès des jeunes en transition de Statistique Canada, 93 % des jeunes adultes changent de parcours scolaire ou professionnel entre l'âge de 17 et 25 ans. Toutefois, la majorité des jeunes Canadiens décident de poursuivre des études postsecondaires dès la fin de l'école secondaire. Vous en apprendrez davantage sur les éléments essentiels permettant aux jeunes de découvrir et de vivre leur passion ainsi que sur le type d'expérience que les étudiants devraient chercher à vivre pendant une année sabbatique.

Jay Gosselin – MentorU

215 | ANGLAIS

Passez nous voir au kiosque du CERIC!

Venez vous renseigner sur nos plus récents projets et programmes. Vous pouvez aussi vous procurer nos plus récentes publications qui vous informeront et vous inspireront :

- le numéro de l'hiver 2016 du magazine **Careering** traitant de la résilience;
- la dernière édition de la **Revue canadienne de développement de carrière**;
- des livres, dont le guide **D'une carrière militaire à un emploi civil lancé dernièrement**, le guide à jour **From My Perspective**, le guide **Créer sa carrière dans la décennie après l'école secondaire** et le manuel **Le développement de carrière au Canada**.

De plus, vous pouvez acheter les t-shirts et les tuques
« Le développement de carrière, ça compte »!



Dîner Spark!

12 h – 13 h 30

Nos populaires présentations de style TED sont de retour! Entendez cinq présentations uniques d'une durée de 15 minutes qui vous donneront l'étincelle qu'il vous fallait pour penser différemment à votre travail.

Mobilisez votre côté excentrique et changez le monde

Il y a davantage d'emplois qui sortent de l'ordinaire que jamais, et le marché a besoin de compétences et de gens originaux pour les occuper. C'est l'âge des excentriques! Écoutez l'histoire d'un entrepreneur social accidentel qui n'a jamais pu se conformer et qui a toujours voulu se démarquer et apporter une contribution positive.

Andreas Souvaliotis est le président et fondateur de Social Change Rewards, reconnu mondialement pour avoir conçu certaines des connexions marketing les plus novatrices entre le programme de récompenses le plus populaire au Canada (AIR MILES) et une vaste gamme d'initiatives en politiques publiques d'un bout à l'autre du pays lors des cinq dernières années. Il est également le fondateur de Green Rewards, le premier programme de récompenses écolo au monde.

L'action empathique

De récentes percées en neurosciences ont confirmé que nous sommes tous nés avec la même capacité à faire preuve d'empathie. Quand notre empathie innée est combinée avec l'action, notre cerveau active les mêmes centres de plaisir et de récompense que le sexe ou la cocaïne. Cette conférence Spark! vous fera découvrir comment l'action empathique peut enrichir votre vie... et favoriser un changement positif dans le monde.

Anita Nowak, Ph. D. est une éducatrice primée de l'Université McGill qui croit que l'empathie est la force de changement la plus positive au monde, mais seulement lorsqu'elle mène à l'action empathique, une idée qui influence ses enseignements, écrits, accompagnements, consultations et conférences.

La science de l'imagination

Est-ce que la science peut nous dire comment fonctionne l'imagination? Dans sa présentation, Jim Davies expliquera comment votre cerveau commence par une idée abstraite, qu'il transforme ensuite en image mentale, et comment ce processus peut être modélisé par ordinateur.

Jim Davies est professeur agrégé à l'Institut de science cognitive de l'Université Carleton. Directeur du laboratoire sur la science de l'imagination, il explore les processus de visualisation chez les humains et les machines et il est l'auteur du livre de vulgarisation scientifique *Riveted*.

Appliquer l'économie comportementale aux vrais problèmes

À chaque jour, la vie nous offre des opportunités et des défis. Il est possible de comprendre pourquoi les gens prennent les décisions qu'ils prennent, et d'influencer ces comportements avec des « coups de coude » qui ont été validés empiriquement. C'est notre chance d'être audacieux, de surmonter nos peurs, de calculer les risques et de prendre le contrôle!

Kelly Peters est présidente, directrice générale et cofondatrice chez BEworks, une firme dédiée à appliquer les idées et méthodes issues de la science du comportement aux défis de tous les jours. La firme fut cofondée avec Dan Ariely et Nina Mazar, tous deux spécialistes renommés en science du comportement.

Rythme et poésie

En utilisant l'art du slam, Wali Shah parle de questions communautaires et sociales du point de vue des jeunes. En mélangeant l'art et le militantisme, nous pouvons tous utiliser nos talents pour créer un changement durable.

L'un des 20 personnes de moins de 20 ans à surveiller au Canada, Wali Shah est un artiste canadien originaire de Mississauga, ON, et actuellement étudiant à l'Université de Toronto. Il a été conférencier pour d'importantes organisations, telles que Pepsi, la Banque TD et Canada Dry/Motts, et ses performances ont été présentées sur le réseau MTV. Il a partagé la scène avec plusieurs artistes reconnus tels que Sarah McLachlan et Kendrick Lamar.



Séances concomitantes

Mardi 26 janvier

Pratique privée et conciliation des domaines de vie

Les travailleurs autonomes en relation d'aide peuvent avoir du mal à se détacher psychologiquement de leur travail, étant exposés à des émotions négatives. Aucune étude n'a traité de la gestion des frontières entre leurs domaines de vie. Des entretiens auprès de conseillers en orientation ayant une pratique privée font ressortir des stratégies favorisant la conciliation de leurs domaines de vie.

Léonie Gauthier-Richard, Lise Lachance, Martin Dubuc,
Anh Nguyen Hoang – Université du Québec à Montréal (UQAM)
Louis Richer – Université de Québec à Chicoutimi (UQAC)

201 | FRANÇAIS ◀ INTERP

Manitoba Start : Collaboration pour faciliter la réussite professionnelle des immigrants

Manitoba Start offre des services d'orientation professionnelle aux nouveaux arrivants (plus de 6 000 annuellement) et fait le lien entre les entreprises et une main-d'œuvre de niveau mondial. Cette séance explique l'approche privilégiée par Manitoba Start pour renforcer l'intégration des effectifs et la reconnaissance de la qualification professionnelle en appui aux immigrants. Le présentateur expliquera comment Manitoba Start répond aux besoins uniques des professionnels qui immigreront.

Jonathan Bauer – Manitoba Start

202 | ANGLAIS

Les métaphores comme outil de développement de carrière

L'information ne suffit plus pour bien comprendre le marché du travail actuel. Les personnes que l'on aide à se bâtir une carrière ne doivent pas seulement posséder les connaissances et l'expérience, elles doivent pouvoir leur donner un sens. La théorie, la pratique et la recherche derrière « l'écriture professionnelle » seront présentées pendant cette séance, en mettant l'accent sur l'utilité des métaphores pour développer la conscience et l'autodétermination des clients et des étudiants.

Reineke Lengelle – Université Athabasca & Université The Hague
Frans Meijers – Université The Hague

203 | ANGLAIS

AFC Holland : adapter la typologie aux nouvelles réalités

L'approche traditionnelle liée à la typologie de Holland est de mesurer les intérêts. Or, il est démontré qu'on peut aller plus loin afin de mieux prédire. Avec le test AFC Holland, vous comprendrez comment l'intégration du sentiment d'efficacité personnelle, des comportements et des affects positifs vocationnels peuvent vous aider à être plus précis et cohérent dans vos évaluations.

Philippe Chevette – Compétences Génériques AFC inc.

204 | FRANÇAIS

Accroître la visibilité du développement de carrière sur le campus

Vous vous demandez quoi faire pour qu'il soit davantage question de développement de carrière sur votre campus? Nous vous présenterons des initiatives pratiques et faciles à adapter qui vous permettront d'augmenter votre visibilité auprès des partenaires stratégiques, de réunir de multiples parties intéressées autour de la table et de maximiser l'impact sur les étudiants en amenant l'ensemble du campus à s'engager dans des communications précises. Cette approche peut fonctionner sur n'importe quel campus – quelle que soit sa taille.

Lisa Russell, Jennifer Browne – Université Memorial

205 | ANGLAIS

Sondage des moins de 30 ans de Durham

La Durham Workforce Authority effectue chaque année un sondage auprès de différents partenaires de la collectivité, c'est-à-dire les fournisseurs de services d'orientation professionnelle, le service de police, les centres d'innovation et les organisations desservant les jeunes, dans le but de mieux comprendre le chômage chez les jeunes. Les résultats du sondage, largement diffusés au sein de la collectivité, sont à l'origine de deux initiatives visant à régler le problème du chômage des jeunes dans la région.

Heather McMillan, Paige Marlow – Durham Workforce Authority

206 | ANGLAIS

Mise en place d'un cours de développement de carrière obligatoire à l'Université McMaster

Cette séance explique comment le cours a été conçu et développé, et comment le soutien et l'accord des intervenants clés ont été obtenus. La structure du cours, son contenu, les méthodes de prestation, l'administration et les indicateurs de rendement clé des trois dernières années sont autant de sujets qui seront abordés. Les succès obtenus et les défis à relever seront également passés en revue, ainsi que les modifications à apporter pour assurer la pérennité du cours.

Allan MacKenzie – Université McMaster
Glen Matadeen – The School of Career Advancement Inc.

207 | ANGLAIS

Un modèle de développement de carrière pour la vie



Cette présentation exposera les résultats d'un projet de recherche mené auprès d'élèves de la maternelle à la 12^e année au Manitoba afin d'étudier leur capacité d'explorer les choix de carrière. Une comparaison entre les élèves ayant participé à un programme de développement de carrière et ceux ne l'ayant pas fait a révélé que les premiers avaient de meilleures aptitudes et comportements en matière de planification de carrière. Les implications de ces résultats seront abordées.

Kathryn Levine – Faculté de travail social, Université du Manitoba
Darrell Cole – Career Trek Inc.

208 | ANGLAIS 4 INTERP

Expérience internationale Canada (EIC)

EIC est un programme de mobilité travail-voyage pour les jeunes canadiens et étrangers de 18 à 35 ans. Il aide les jeunes du Canada et d'ailleurs à acquérir une précieuse expérience de travail et de voyage dans l'un des 32 pays partenaires du Canada. Cette présentation donne un aperçu du programme et permet de recueillir les commentaires du public sur la possibilité de collaborer pour améliorer le rayonnement et la promotion du programme chez les jeunes Canadiens.

Clark Goodman – Expérience internationale Canada

209 | ANGLAIS

La roue médicinale comme professeur sacré

La nature fait partie du cercle de la vie et la roue médicinale, concrètement, est un cercle composé de quatre quadrants. Dans cette séance, nous allons explorer notre relation au soi ainsi que les renseignements précieux que contient notre carte intérieure à propos de nos comportements, notre énergie, notre attitude et nos aspirations.

Julia Morch, Brandon McKinley – Trails Youth Initiatives

210 | ANGLAIS

Projet pilote de partenariats en mentorat

Développé dans le cadre d'un partenariat entre le BC Centre for Employment Excellence (CfEE), la BC Career Development Association et SkillPlan, ce projet a pour but d'évaluer l'efficacité d'une approche axée sur un mentorat formel pour répondre aux besoins des intervenants en développement de carrière en C.-B. Cette séance expliquera en détail comment le projet pilote a été élaboré et comment les intervenants créent des partenariats avec leurs pairs par le truchement d'une plateforme en ligne conçue spécialement pour le secteur.

Shawn de Raaf – BC Centre for Employment Excellence
Natalia Richer Bussard – BC Career Development Association

211 | ANGLAIS



Saviez-vous que six conseillers travaillant dans le milieu communautaire dans six provinces et territoires différents ont pu assister à Cannexus cette année grâce à la bourse Elizabeth McTavish? Apprenez-en davantage à cannexus.ca/bourses_mctavish.

Séances concomitantes

Mardi 26 janvier

Être à son meilleur

Inspirez vos employés pour qu'ils donnent le meilleur d'eux-mêmes! Découvrez les six différents types de conversation à avoir pour maintenir leur engagement. Apprenez les trois valse de la communication que pratiquent les gens et la façon de vous intégrer efficacement à chacune d'elle. Tout en aidant vos employés à demeurer sur la bonne voie du perfectionnement personnel, vous ferez l'acquisition de nouvelles habiletés d'adaptation qui vous serviront dans votre rôle de leader.

Gretchen Crass – GST Fitness & Wellness

212 | ANGLAIS

Responsabilité et évaluation : Quel est le plan?

Peu importe le domaine dans lequel nous travaillons, nous avons tous une obligation de rendre compte. Bien que l'élaboration et la prestation des programmes et des services demeurent l'objectif premier, l'importance d'évaluer ce que nous faisons se fait de plus en plus sentir. Mais qui a le temps et les ressources nécessaires pour bien faire ce travail d'évaluation? Durant cette séance, vous découvrirez comment un centre de carrières universitaire a mis en œuvre une stratégie efficace pour relever ce défi.

Jan Basso, Frances Humphreys – Université Wilfrid Laurier

214 | ANGLAIS

Visa Destination Emploi

Les employeurs sont à l'ère des résultats, d'où l'idée du Visa Destination Emploi qui permet d'outiller les participants à présenter ce qu'ils peuvent apporter comme contribution à une entreprise. Cet outil axé sur la reconnaissance des résultats contribue à développer le sentiment d'efficacité personnelle chez chacun de nos participants, favorisant ainsi leur insertion en emploi.

Daniel Poulin – Travailleur autonome
Renée Chartier – Atelier Spécialisé des Moulins (ASM)

213 | FRANÇAIS

WEnav : Orientation professionnelle des jeunes et Planification de main-d'oeuvre

WEnav est le programme d'orientation professionnelle des jeunes mis sur pied par Workforce WindsorEssex. Basé sur la recherche et les pratiques exemplaires, WEnav se consacre à enseigner aux jeunes les compétences et les connaissances nécessaires pour naviguer efficacement dans le marché du travail d'aujourd'hui et les guider dans la création d'un plan de carrière. Pendant cette séance, vous en apprendrez davantage sur certaines des stratégies et ressources de WEnav et découvrirez comment Planification de main-d'oeuvre de l'Ontario soutient les services d'orientation professionnelle.

Stephanie Dupley, Michelle Karr – Workforce WindsorEssex

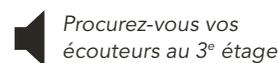
215 | ANGLAIS



Merci à MDB Insight

Nous souhaitons exprimer nos sincères remerciements à MDB Insight pour leur aide en vue de mettre en lumière la planification et le perfectionnement de la main-d'œuvre au congrès de cette année. Vous trouverez des séances pour tous les aspects de la formation, de l'emploi et de la main-d'œuvre touchant le développement économique communautaire.





Procurez-vous vos écouteurs au 3^e étage

Mon journal de carrière

Cette séance portera sur la présentation d'un instrument entièrement informatisé, en ligne et gratuit. Cet instrument baptisé « Mon journal de carrière » a été développé à l'intention des élèves de 10e, 11e et 12e année. La visée de cet instrument est de favoriser la réflexion des élèves en vue d'un choix de carrière.

André Samson – Université d'Ottawa

201 | FRANÇAIS ◀ INTERP

Neuro-orientation : nouvel éclairage sur le choix vocationnel?

Les scientifiques ont longtemps postulé que les choix humains obéissaient à la loi de la rationalité. La majorité des théories du choix vocationnel ont repris cette posture rationnelle. Les connaissances neuroscientifiques bousculent ces postulats en offrant un nouvel éclairage sur les comportements et sur la prise de décision et pourraient servir en sciences de l'orientation. Qu'en est-il du choix vocationnel?

Jean-François Perron – Université Laval

202 | FRANÇAIS

Des ressources sur l'emploi des jeunes

Dans cette séance, vous découvrirez cinq courtes vidéos scénarisées et produites par des jeunes qui ont recours à la comédie pour aborder des sujets comme la recherche d'emploi, les entrevues et le réseautage. Un guide est disponible pour les enseignants afin de les aider à intégrer les vidéos au curriculum. Des vidéos qui abordent de façon générale la recherche d'emploi avec un guide pour les intervenants en développement de carrière sont également disponibles.

Madelaine Currelly, Tarin Lewis –
Community Training and Development Centre

203 | ANGLAIS

Être au lieu de faire : L'estime de soi de nos clients

Cette présentation porte sur le concept de l'estime de soi et sur la différence entre l'estime de soi et l'autoefficacité. Elle aide à mieux comprendre pourquoi nos clients ont parfois de la difficulté à chercher un emploi, à rédiger un curriculum vitae et à passer une entrevue d'emploi. Elle examine certains des stades de développement par lesquels les clients doivent parfois repasser et les affirmations favorisant le développement qu'il est possible d'offrir aux personnes qui connaissent une situation de chômage.

Ann Nakaska – Constructive Career and Life Designs

204 | ANGLAIS

Des services d'emploi tout au long de la transition

Plus une personne présentant un obstacle perçu, comme une maladie ou une blessure, reste éloignée du marché du travail, plus sa situation s'aggrave. Le modèle Forces@WORK créé par Prospect, avec un taux de réussite de 86 %, prouve que le chemin le plus rapide et direct vers l'emploi – combiné à un employeur accommodant – peut mener les deux parties sur la voie de la réussite.

Melanie Mitra – Prospect Human Services

Jo-Anne Flawn-LaForge – Forces armées canadiennes

205 | ANGLAIS

Annoncez avec nous!



Gagnez en visibilité en annonçant dans le programme de Cannexus! D'autres possibilités formidables sont également offertes pour rejoindre les professionnels canadiens du développement de carrière tout au long de l'année. Écrivez à marketing@ceric.ca pour en savoir davantage!

Séances concomitantes

Mardi 26 janvier

Marketing : Ce qu'ils ne vous ont pas enseigné à l'école des études supérieures

Le présentateur, qui a dirigé une florissante entreprise d'orientation professionnelle privée dans la Silicon Valley pendant plus de 30 ans, partagera les techniques qu'il a apprises en cours de route. Il abordera notamment les suivants suivants : les endroits peu coûteux où offrir des services d'orientation ou d'accompagnement; le choix des services à vendre; l'établissement et la perception des honoraires; le développement d'un créneau; l'identification des payeurs tiers; et vendre davantage que son temps.

Richard Knowdell – Career Development Network

206 | ANGLAIS

Ensemble, nous sommes plus forts : Échange sur les pratiques et les connaissances

Cette séance est l'occasion de tenir une discussion ouverte entre deux voisins : le Canada et les États-Unis. Ces deux pays sont confrontés à des défis en ce qui concerne la capacité d'attirer les talents, d'éviter les candidats qui ne répondent pas aux besoins et de pourvoir de bons postes. En nous appuyant sur l'expérience de notre partenaire nord-américain, la National Association of Workforce Boards (NAWB), nous proposons de créer au Canada les occasions pour que les intervenants puissent renforcer leur capacité de communiquer les uns avec les autres.

Ron Painter – National Association of Workforce Boards (NAWB)

209 | ANGLAIS

Des outils d'évaluation pas ordinaires!

L'évaluation est l'aspect le plus important du processus de développement de carrière. Tout repose sur l'évaluation, et pourtant les évaluations « formelles » laissent à désirer. Dans cette séance, les participants pourront expérimenter une variété d'outils d'évaluation « informels » (eh oui, ils sont GRATUITS!) à la fois amusants, stimulants et vraiment originaux. Vous serez tellement content d'être venu que vous en aurez les larmes aux yeux!

Herky Cutler – Foothills Youth & Family Services

207 | ANGLAIS

Walking in Two Worlds : Un programme de mentorat pour les Autochtones

Le projet de mentorat « Walking in Two Worlds » est un projet coopératif développé dans le but de soutenir les diplômés du programme de psychologie d'orientation des communautés autochtones à l'Université de Victoria. Il a été conçu pour faire le pont entre les deux mondes que sont l'entraide autochtone et l'orientation professionnelle occidentale. Le mentorat met à contribution le soutien des Anciens, des mentors individuels, des conférences sur le savoir traditionnel, des tuteurs en écriture, un curriculum autochtone, des manuels de mentorat et l'enseignement du cérémonial autochtone.

Anne Marshall, Roger John – Université de Victoria
Jennifer Dreyer – Surrounded by Cedar Child and Family Services

210 | ANGLAIS

C'est pas trop tôt! Ce que les enfants, les parents et les enseignants ont à dire

À quel moment l'éducation au choix de carrière devrait-elle commencer? Des chercheurs présenteront des données empiriques actuelles découlant des méthodes mixtes utilisées pour étudier le développement de carrière chez les jeunes enfants et de l'information obtenue auprès des parents et des enseignants. Les participants verront ce que de jeunes enfants (de trois à neuf ans) ont réalisé, à l'aide d'une variété de médias ludiques, à propos de concepts clés comme le présent et le futur, les modèles de rôle et le « travail ».

Mildred Cahill, Edith Furey –
Université Memorial de Terre-Neuve-et-Labrador

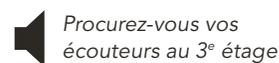
208 | ANGLAIS ◀ INTERP

Une carrière dans les mines : Des ressources pour les chercheurs d'emploi

Le Conseil des ressources humaines de l'industrie minière propose aux chercheurs d'emploi des ressources gratuites sur le site acareermining.ca. Le site fournit de l'information sur bon nombre des professions offertes par l'industrie, il répond à de nombreuses questions, et il comporte même un tout nouveau questionnaire permettant de trouver la carrière qui convient le mieux à votre éducation et à vos aptitudes. Vous pourrez naviguer sur le site pour aider vos clients à Explorer leurs ressources.

Courtney Hughes –
Conseil des ressources humaines de l'industrie minière

211 | ANGLAIS



Procurez-vous vos écouteurs au 3^e étage

Titres de compétences étrangers ou engagement des employeurs?

Le manque d'évaluation des titres de compétences étrangers a souvent été cité par les employeurs canadiens comme le principal obstacle empêchant les personnes formées à l'étranger d'obtenir des emplois dans leur profession. Une analyse quantitative des offres d'emploi et les résultats d'une évaluation des titres de compétences étrangers que World Education Services a menée sur une période de cinq ans révèlent que le véritable obstacle vient du manque de volonté et d'engagement des employeurs de reconnaître la formation reçue à l'étranger.

Raajkumar Chendamaraiakannan – COSTI Immigrant Services

212 | ANGLAIS

Bien-être mental et planification de carrière-vie : Pour une vie épanouie

Une planification efficace de la carrière et de la vie peut contribuer à la réussite scolaire, à l'amélioration du fonctionnement actuel et au bien-être à long terme des étudiants de niveau postsecondaire. La recherche en cours et un modèle conceptuel seront présentés, y compris les construits théoriques du bien-être mental et les effets positifs sur la carrière et la vie. Des exemples d'interventions et de ressources dans des populations qui utilisent ce modèle seront fournis.

Jack Dobbs, Kathy Offet-Gartner, Michael Huston – Université Mount Royal (MRU)

213 | ANGLAIS

Développement de carrière et politiques publiques : Une perspective internationale

Le 7^e Symposium international sur les politiques publiques et le développement de carrière (IS2015), portant sur l'accroissement du réservoir de talents et de l'espoir chez les jeunes, a réuni des leaders, des chercheurs et des influenceurs de politiques autour de quatre thèmes : la mobilisation des employeurs, l'importance du rendement sur le capital investi, le rôle des technologies émergentes et les politiques intégrées. Cette séance présente les perspectives internationales, les messages clés et le Plan d'action économique du Canada découlant du IS2015.

Valérie Roy – RQuODE, Deirdre Pickerell – Life Strategies, Paula Wischoff Yerama – Career Development Association of Alberta

214 | ANGLAIS

Des approches communautaires pour le développement de l'emploi

Le réseau de prospecteurs d'emplois du Employment Sector Council London-Middlesex regroupe 17 organismes communautaires qui font la promotion d'une approche commune en matière de mobilisation des employeurs; cette initiative a permis d'accroître les possibilités d'emploi et d'améliorer la coordination des services et la satisfaction des employeurs. Les participants de cet atelier découvriront les avantages de la collaboration, fondés sur des données probantes, et les pratiques exemplaires.

Carol Stewart – Employment Sector Council London-Middlesex
Gord Fansher – Hutton House Employment Services
Jamie Burns – Collège Boréal

215 | ANGLAIS

Table ronde sur les résultats du sondage mené auprès des spécialistes de l'orientation professionnelle

Mercredi : 7 h 30 - 8 h 20

Joignez-vous à nous pour le déjeuner afin d'entendre un groupe d'experts discuter des **résultats du sondage du CERIC mené récemment auprès des spécialistes de l'orientation professionnelle** en 2015 par plus de 1 000 personnes sur le terrain. Après un survol des résultats du sondage, les experts interpréteront ceux-ci afin de savoir ce qu'ils signifient pour l'avenir de perfectionnement professionnel au Canada.



Séances concomitantes

Mardi 26 janvier

Franchir les barrières, bâtir ensemble

Cette présentation s'adresse aux délégués intéressés par l'intégration des Inuit à l'industrie de la construction. Des représentants de la Société Makivik feront état des problématiques d'employabilités particulières aux Inuit du Nunavik. Ils partageront avec les participants les démarches passées et actuelles ainsi que les solutions et les moyens utilisés pour y parvenir.

David Larose, Lydia Etok, Raphael Tixier – Société Makivik

201 | FRANÇAIS ◀ INTERP

Future Work II : Un nouvel outil d'information sur le marché du travail

Explorez Future Work II, le nouvel outil d'information sur le marché du travail de ONESTEP conçu pour permettre aux jeunes et aux moins jeunes d'explorer les possibilités de carrière et d'emploi en se faisant une idée réaliste du marché du travail et de ce qui favorise l'emploi. Les huit courtes vidéos encouragent la discussion et l'engagement des participants. Le guide de l'animateur comprend des documents à distribuer, des activités, des études de cas et des ressources supplémentaires pour renforcer et enrichir l'expérience d'apprentissage.

Lorraine Katanik – Réseau ontarien des organismes pour le développement de l'employabilité (ONESTEP)

202 | ANGLAIS

Soutien aux nouveaux enseignants : Miser sur le développement de carrière

Notre examen systématique de la situation internationale a révélé à quel point des problèmes complexes et de nature variée (p. ex. les contextes culturels et politiques) sont à l'origine de programmes visant à soutenir le développement de carrière des enseignants qui débutent. Notre séance interactive examine en quoi un tel soutien favorise la croissance et l'essor d'alliances et de réseaux de développement de carrière. Nous expliquons également en quoi des programmes bien réfléchis peuvent atténuer les défis et favoriser l'autoefficacité chez les enseignants qui débutent et l'espoir à l'égard de leur carrière.

Benjamin Kutsyuruba, Ian Matheson, Lorraine Godden – Université Queen's

203 | ANGLAIS

KEEP : Un projet de recrutement, de fidélisation et de mobilisation

Découvrez les grandes lignes de KEEP (Keeping Employees through Employer Practices), un projet qui présente, dans de courtes vidéos informatives, des entrevues avec des organisations reconnues pour leur capacité de garder leurs employés. Ces vidéos et les ressources qui les accompagnent ont été conçues pour aider les propriétaires de petites entreprises à améliorer leurs stratégies en matière de recrutement, de fidélisation et de mobilisation des employés. Venez entendre des spécialistes de LinkedIn, EBay, TD Bank, Ceridian, Mitsubishi vous expliquer leurs stratégies, simples mais efficaces, en matière de ressources humaines.

Laura Mackenzie – York Region District School Board

204 | ANGLAIS

Intéresser les jeunes au développement de carrière

Les étudiants de niveau secondaire appartenant à un groupe marginalisé n'ont peut-être pas les mêmes possibilités que leurs confrères plus avantagés. Avenir Jeunesse est un partenariat et un programme mis sur pied à l'extérieur du système scolaire. Il a été conçu pour intéresser les jeunes marginalisés aux études postsecondaires, préparer la voie à la réussite de leur développement de carrière et améliorer leurs chances dans la vie. Cette présentation expose la recette du succès d'Avenir Jeunesse.

Vivien Runnels, Caroline Andrew – Université d'Ottawa

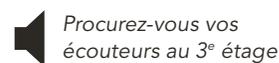
205 | ANGLAIS

Le pouvoir du travail en ligne

Cette présentation a pour but d'informer les participants et de leur servir de ressource avec les clients intéressés par les possibilités du travail en ligne. La capacité de travailler en ligne ou comme pigiste élimine de nombreux obstacles à l'emploi et offre toutes sortes de possibilités en matière d'expérience et de flexibilité d'emploi. Cette présentation fournit de l'information sur les possibilités de travail à la pige, sur les exigences de base et sur le processus de candidature pour un travail en ligne ou à la pige.

Amber Taylor – Employment Solutions, Sault College

206 | ANGLAIS



Procurez-vous vos écouteurs au 3^e étage

Savoir naviguer dans un monde du travail en transformation : Un avantage

Alors que les voies plus prévisibles cèdent la place à une mosaïque de structures et de possibilités d'emploi, la gestion continue de la carrière devient un facteur encore plus essentiel dans la réussite des clients. En s'appuyant sur des données relatives à plus de 135 000 Canadiens, cette présentation va démontrer l'importance de renforcer les compétences en gestion du changement organisationnel et expliquer la façon de le faire à l'aide de vignettes permettant de s'exercer à la meilleure façon d'aider les clients à s'y retrouver dans les multiples possibilités qui s'offrent à eux.

Valerie Ward – Valerie G. Ward Consulting Ltd.

207 | ANGLAIS

Accroître la souplesse (et l'employabilité) des jeunes adultes

La souplesse, ou la capacité d'adaptation, touche à de nombreux aspects de l'employabilité, y compris à la capacité de vivre dans l'incertitude, de gérer les relations interpersonnelles et de prévoir les changements dans le milieu de travail et de s'y préparer. Cette présentation donnera un aperçu du rôle incontournable que la souplesse joue dans l'employabilité et suggérera des façons de la développer chez vos clients, en particulier chez les jeunes adultes.

Jeffrey Landine – Université du Nouveau-Brunswick

208 | ANGLAIS 4 INTERP

Réseautage professionnel : Développement de la conscience communautaire

Dans cette séance interactive, nous allons présenter le programme Community Professional Connections, qui accompagne les chercheurs d'emploi immigrants dans leurs efforts pour se créer un réseau professionnel; fournir des détails sur les avantages de ce programme pour la communauté (inclusion, sentiment d'appartenance, engagement et participation); et discuter de la façon dont ce modèle pourrait être repris dans d'autres contextes. Vous aurez de multiples occasions de poser des questions.

Carina Blumgrund – Jewish Child and Family Service

209 | ANGLAIS

Les avantages du partenariat

L'Aboriginal Apprenticeship Board of Ontario (AABO) a connu beaucoup de succès dans le recrutement et le maintien des apprentis autochtones en établissant des partenariats avec différentes parties intéressées, y compris des organisations autochtones, des établissements de formation et des partenaires de l'industrie. Cette présentation décrit l'approche proactive et les pratiques exemplaires adoptées par l'AABO.

Sara Monture – Aboriginal Apprenticeship Board of Ontario

210 | ANGLAIS

L'application « Stocking Up on Skills »

Stocking Up on Skills est une approche innovatrice de la formation axée sur les compétences qui s'adresse au secteur de la chaîne d'approvisionnement. Cette application propose une formation en ligne bilingue, gratuite et accessible au public qui prépare les employés actuels et futurs à réussir sur le marché du travail. Les stratégies, les méthodes, les leçons apprises, les répercussions et les résultats du projet pilote seront passés en revue en visitant le site Web et le matériel qu'il contient.

Jennifer Hutter – Conestoga College Institute of Technology & Advanced Learning, School of Career and Academic Access

211 | ANGLAIS

Économisez pour Cannexus17!



Inscrivez-vous et payez vos frais d'inscription pour Cannexus17 pendant le congrès cette année et ne payez que 400 \$ (un rabais de 50 \$ sur le tarif Super avantageux!). Passez nous voir au kiosque d'accueil, d'information et d'inscription!

Séances concomitantes

Mardi 26 janvier

Transition vers de meilleures études et un meilleur emploi

Cette présentation expliquera aux employeurs comment ils peuvent soutenir efficacement les personnes ayant des antécédents en santé mentale et en toxicomanie afin qu'elles réussissent sur le marché du travail.

Tony Priolo, Suzanne DeFreitas, Gianni Rotondo –
George Brown College-Augmented Education

212 | ANGLAIS

Au-delà de l'échec ou de la réussite

Est-il possible que le fait de mesurer le développement par le truchement des compétences amène les gens à simplement cocher des cases et à se sentir « amoindris » par le processus? En travaillant avec d'aspirants formateurs et animateurs, nous avons découvert qu'une approche holistique du développement personnel et professionnel invite efficacement les élèves à s'ouvrir. Utiliser les centres d'énergie du corps comme ligne directrice pour parler de croissance pourrait bien être la solution. Découvrez comment dans cet atelier interactif!

Betty Bonnema, Dirk Bos – Université de Rotterdam aux Pays-Bas

214 | ANGLAIS

Action et impulsion : Une nouvelle approche de la préemployabilité

Développement social (N.-B.) a récemment fait appel à la Fondation canadienne pour le développement de la carrière (FCDC) pour créer des ateliers à l'intention des clients ayant des besoins en matière de préemployabilité. La Fondation a opté pour une approche fondamentalement différente. Au lieu d'enseigner aux clients les concepts de l'estime de soi, de la motivation et du renforcement des compétences, nous leur donnons l'occasion de faire l'expérience de la réussite, de la fierté, du respect et de l'accomplissement.

Sareena Hopkins, Donnalee Bell –
Fondation canadienne pour le développement de la carrière

213 | ANGLAIS

MentorAbility

« MentorAbility » est un programme national de l'Association canadienne de soutien en emploi conçu pour soutenir les Canadiens handicapés et sans emploi à découvrir une carrière qui les intéresse, par des rencontres avec un employeur-mentor. Ce programme aide aussi les employeurs à obtenir plus de succès pour l'embauche de personnes ayant un handicap, grâce à des relations de mentorat et à des stratégies de recrutement créatives relatives aux ressources humaines. Une solution mutuellement avantageuse.

Annette Borrows – Association canadienne de soutien à l'emploi

215 | ANGLAIS

Crédits de formation continue

Les associations suivantes offrent des crédits de formation continue à leurs membres qui ont assisté à Cannexus16 :

- **la Vocational Rehabilitation Association of Canada (VRA Canada)**



Les formulaires sont disponibles au kiosque d'enregistrement au 3^e étage. Plusieurs autres associations professionnelles accordent des crédits de formation continue pour Cannexus. Renseignez-vous directement auprès de votre association.





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 **OrientAction** ou **ContactPoint**, les communautés en ligne pour professionnels du développement de carrière;
- soumettre un article pour la **Revue canadienne de développement de carrière**, une publication académique évaluée par les pairs;
- interagir avec d'autres étudiants(es) aux cycles supérieurs grâce au **réseau GSEP**, groupe spécialisé de LinkedIn, ou via le **groupe GSEP sur Facebook**.

ceric.ca

2, avenue St. Clair Est, bureau 300
Toronto (Ontario) M4T 2T5 | 416.929.2510

Charitable Registration # 1 Numéro
d'enregistrement d'organisme de bienfaisance
86093 7911 RR0001

Date limite d'application pour 2016 : **31 mars 2016**

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

Prix Etta-St.-John-Wileman

Pour l'oeuvre de toute une vie en développement de carrière

Ce prix a été conçu pour rendre hommage aux personnes qui ont consacré toute leur vie à améliorer le domaine du développement de carrière. Ce prix honore la mémoire d'Etta St. John Wileman, fer de lance et apôtre du développement de carrière et de l'amélioration des conditions de travail au Canada au début du XXe siècle.

Pourquoi ce prix?

- Pour rendre hommage aux personnes qui se sont forgé une réputation de leaders du développement de carrière.
- Pour reconnaître pionniers qui exercent en même temps le rôle de mentor, d'éducateur, d'auteur, de conseiller, de défenseur et de modèle.
- Pour inciter les personnes au Canada et partout dans le monde à rendre hommage aux membres de leur entourage qui ont grandement contribué à la profession.

Pour plus d'information sur les nominations et la sélection, ainsi qu'une liste des récipiendaires du prix, visitez ceric.ca/prix_wileman.

Date limite : 30 juin 2016

ceric.ca

2, avenue St. Clair Est, bureau 300, Toronto (Ontario) M4T 2T5 | 416.929.2510
Charitable Registration # 1 Numéro d'enregistrement d'organisme de bienfaisance 86093 7911 RR0001

jour 03

27 JANVIER

CENTRE SHAW (CS)

7 h 30 – 12 h	Enregistrement	3 ^e étage : Foyer
7 h 30 – 8 h 20	Déjeuner, réseautage et table ronde sur les résultats du sondage	3 ^e étage : Salle plénière
8 h 30 – 10 h	Méga séances	2 ^e étage : Salons de réunion
10 h – 10 h 30	Pause et réseautage	3 ^e étage : Foyer
10 h 30 – 11 h 30	ALLOCUTION Juge Murray Sinclair & Wab Kinew <i>« Réconciliation au Canada : tirer des leçons du passé pour bâtir un avenir meilleur »</i>	3 ^e étage : Salle plénière
11 h 30 – 11 h 45	Remerciements et mot de la fin	3 ^e étage : Salle plénière
13 h – 16 h	Atelier postcongrès	2 ^e étage : Salon 201

MERCREDI

Table ronde sur le sondage

Mercredi 27 janvier

Dans la boule de cristal : ce qui attend le développement de carrière

Soyez parmi les premiers à connaître les résultats du Sondage des spécialistes de l'orientation professionnelle de 2015 du CERIC. Joignez-vous aux leaders du secteur du développement de carrière au Canada lors d'une discussion animée sur les résultats du sondage. Un aperçu des constatations découlant du sondage mettra la table à une discussion sur les questions clés liées à l'avenir de la profession comme :

- Comment les carrières des spécialistes de l'orientation professionnelle changent-elles?
- Quels sont les problèmes qui préoccupent les spécialistes de l'orientation professionnelle?
- Comment évolue la perception du public quant à la valeur du développement de carrière?

Vous aurez de nombreuses occasions de poser des questions et d'interagir avec le groupe d'experts qui vous dira ce qu'il voit dans sa boule de cristal!

ANIMATRICE :

Jan Basso est directrice des services d'éducation coopérative et de développement de carrière à l'Université Wilfrid Laurier, où elle joue un rôle important dans la conception et la prestation de services de développement de carrière. Elle est également présidente du conseil d'administration du CERIC.

APERÇU DES RÉSULTATS DU SONDAGE :

Mario R. Gravelle est analyste de l'apprentissage et de l'innovation de The Counselling Foundation of Canada. Il s'occupe d'appuyer les demandes de financement et de gérer les bourses de la fondation. M. Gravelle est aussi le fer de lance d'activités de transfert des connaissances visant à promouvoir le travail accompli par les récipiendaires de bourses de l'organisation. Il appuie en outre les activités de sondage du CERIC.

PANÉLISTES :

Jennifer Browne est la directrice du programme de développement de carrière et d'apprentissage par l'expérience à l'Université Memorial. Sa passion pour l'apprentissage par l'expérience lui ont permis d'orienter les possibilités d'apprentissage par l'expérience qui sont liées ou qui sont parallèles au programme éducatif, et d'accroître le nombre de ces occasions pour les étudiants et les diplômés.

Darrell Cole est le fondateur et l'actuel président-directeur général de Career Trek Inc., un organisme sans but lucratif de Winnipeg qui aide les jeunes à se réaliser pleinement dans leurs études, leur carrière et leur vie.

Kris Magnusson, doyen de la Faculté d'éducation à l'Université Simon Fraser, forme des conseillers depuis 1989. Il a déjà reçu le prix Stu Conger. Ses plus récents travaux visent à faire avancer la pratique par la mise en œuvre de mesures d'évaluation de l'impact de notre travail.

Roberta Neault, Ph. D., présidente de Life Strategies Ltd. et doyenne associée à la Yorkville University, est la cofondatrice du modèle d'engagement à l'égard de la carrière en plus d'être une leader, une éducatrice et une auteure primée dans le domaine du développement de carrière au Canada et à l'international.

Valérie Roy est directrice adjointe du Regroupement québécois des organismes pour le développement de l'employabilité (RQuODE) et trésorière de la Coalition canadienne des organismes communautaires en développement de l'employabilité (CCOCDE). Elle a coordonné des projets pancanadiens visant à améliorer les pratiques d'employabilité pour les groupes sous-représentés sur le marché du travail.

Matt Wood est le directeur général de First Work, une association regroupant 70 centres d'emploi pour la jeunesse en Ontario. À ce poste, il a créé EVIDENCE, une entreprise sociale de recherche et d'évaluation. Il a aussi créé la National Youth Employment Coalition, qui défend la politique d'emploi pour la jeunesse, et le Green Skills Network, un réseau assurant des formations pour les postes de l'économie « verte ».



Méga séances

Mercredi 27 janvier

201

ANGLAIS



Planification de la main-d'œuvre et changement systémique : points de vue sur les initiatives sectorielles d'employeurs

Il y a des stratégies de perfectionnement de la main-d'œuvre qui permettent d'augmenter la capacité et la résilience des collectivités et d'améliorer les perspectives d'emploi pour les populations vulnérables grâce au changement systémique. Ce genre de démarche exige souvent un travail de collaboration complexe entre les employeurs, les administrations publiques et divers intervenants des collectivités. Notre table ronde portera sur des initiatives sectorielles clés lancées au Canada et aux États-Unis; ce sera l'occasion de discuter des leçons à tirer de ces initiatives, de présenter les microchangements qui en ont résulté et d'explorer les nouvelles tendances qui se dessinent en milieu urbain et non urbain.

ANIMATRICE :

Adriana Beemans dirige le programme Inclusive Local Economies à la Metcalf Foundation; en collaboration avec des intervenants et des organismes divers, elle crée des stratégies à long terme qui se traduisent par des perspectives économiques durables et produisent de la richesse pour les personnes et les collectivités à faible revenu.

PANÉLISTES :

Angie Kamath est directrice générale du centre new-yorkais de l'organisme Per Scholas, un organisme sans but lucratif qui, partout aux États-Unis, met fin aux cycles de la pauvreté en formant des adultes sans emploi ou sous-employés et en leur trouvant du travail dans le domaine des TI.

John MacLaughlin est directeur, Politiques et planification au Groupe Innovation Marché du Travail de Toronto. Il se consacre à la recherche, à la diffusion d'information et à la mobilisation d'intervenants autour des tendances, des lacunes et des possibilités en matière de développement de la main-d'œuvre.

Kim Radbourne est directrice générale de Sibi Employment and Training, un organisme chargé de la mise en œuvre de l'entente de partenariat entre l'Ontario Power Generation et la Moose Cree First Nation en exploitant des pratiques exemplaires pour assurer la réussite de stages et de projets de cheminement de carrière.

Kyle J. Downie est président et chef de la direction de SkillPlan, où il s'emploie principalement à concevoir des stratégies de perfectionnement des compétences des travailleurs de la construction et d'autres secteurs, en Colombie-Britannique et partout ailleurs au Canada.

Keiko Nakamura est présidente et chef de la direction du plus grand centre canadien de Goodwill Industries, où elle encadre un effectif diversifié et offre des possibilités d'emploi et de perfectionnement des compétences aux personnes qui doivent surmonter des obstacles à l'emploi.

202
ANGLAIS



Des méthodes narratives au service du changement : la nouvelle vague en gestion de carrière

Nos histoires de vie recèlent une mine de possibilités d'apprentissage et de croissance; mais dans le feu roulant du quotidien, nous prenons rarement le temps d'y réfléchir méthodiquement pour en dégager le sens et nous en inspirer. Il y a des méthodes et des outils narratifs qui suscitent l'enthousiasme et dont il est prouvé qu'ils donnent plus d'espoir et de confiance aux gens, leur permettant de réfléchir plus clairement et d'explorer plus consciemment leurs perspectives. Reste à savoir comment exploiter ces méthodes et ces outils pour aider nos clients à donner un sens à leur vie, à réussir des transitions multiples et à se préparer à l'avenir par le fructueux développement de leur carrière. Découvrez comment la formule OneLifeTools/CareerCycles a été mise en place dans divers contextes, dont un cours universitaire en gestion de carrière, un service d'orientation et d'accompagnement individuel, et un programme de mobilisation de la direction en entreprise.

Mark Franklin, M.Ed., fellow en gestion de carrière, CCC, est chef des services professionnels et fondateur de CareerCycles, ainsi que président de OneLife Tools. Avec son équipe d'extraordinaires partenaires, il a enrichi le bien-être professionnel de plus de 4 000 clients. Mark s'est vu décerner le prix Stu Conger 2015 de leadership en développement de carrière. Il est le concepteur de la méthode professionnelle CareerCycles, le cocréateur du jeu Who You Are Matters!, ainsi que l'auteur d'articles et de chapitres dans des publications spécialisées dont le contenu est évalué par les pairs. Conférencier partout au Canada et dans le monde, Mark a été conseiller d'orientation dans deux des plus grandes universités du Canada et il anime l'émission de radio Career Buzz – tout ça après une première carrière d'ingénieur.

Jo Petite (maîtrise en service social, travailleuse sociale autorisée) est formatrice, travailleuse sociale et coordonnatrice du programme de transition aux études postsecondaires (Transitions to Post-Secondary Education) du George Brown College, à Toronto. Elle élabore et met en œuvre des curriculums conçus pour aider les apprenants adultes marginalisés à formuler leurs objectifs d'apprentissage et de carrière et à les atteindre en prenant eux-mêmes des décisions éclairées. Son travail s'inspire des valeurs anti-oppression et de la justice sociale.

porter
flying refined

Dites-nous ce que
vous en pensez!

Remplissez votre formulaire
d'évaluation en ligne de Cannexus16
d'ici le **12 février** pour courir la
chance de **gagner un billet gratuit**
pour la destination **Porter de**
votre choix! Effectuez le sondage
à cannexus.ca/sondage2016.



Améliorez le message de votre organisation avec Market Zone Productions !

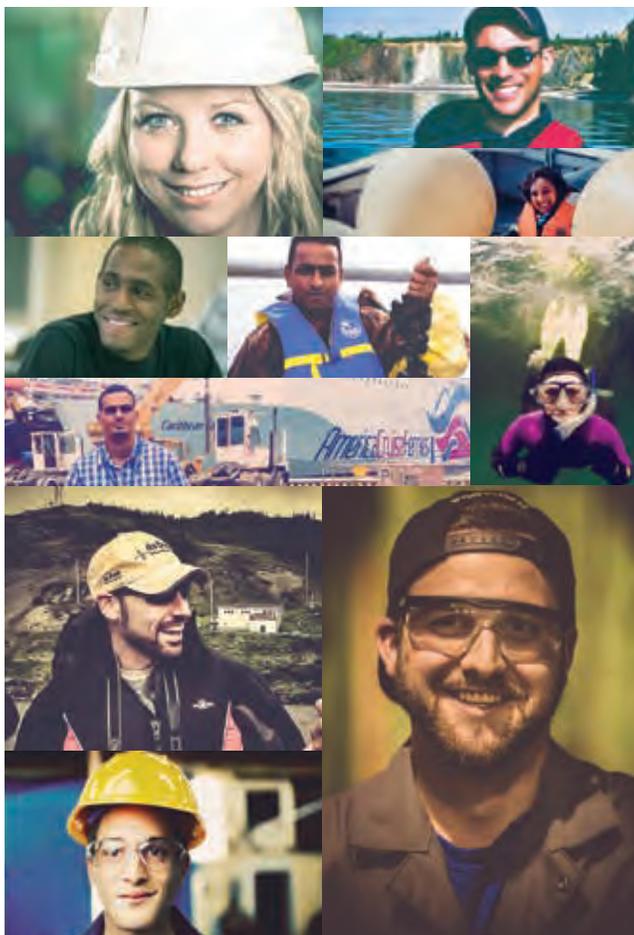


PRODUCTIONS

Éditeur primé de revues de grande qualité parrainées par des associations, de répertoires et de bulletins électroniques d'information.

www.marketzone.ca

Tout ce qui vaut la peine d'être fait vaut la peine d'être bien fait.



C'EST UN GROS MONDE. SOYEZ AU CENTRE.

www.mi.mun.ca



MARINE INSTITUTE



Méga séances

Mercredi 27 janvier

Procurez-vous vos écouteurs au 3^e étage

2^e étage
Salons de réunion

8 h 30 –
10 h

203

ANGLAIS

La révolution du secteur de l'emploi et le rôle des professionnels du développement de carrière

Les plus grands chercheurs ont déclaré que nous étions, dans le secteur de l'emploi, au coeur d'une révolution principalement liée à la situation démographique, à la transformation des parcours de carrière et aux technologies. Nous nous pencherons sur les pratiques exemplaires de divers domaines et discuterons du rôle de leaders que jouent les professionnels du développement de carrière dans l'accompagnement fructueux des clients, des candidats et des employeurs pendant cette révolution. Vous comprendrez ce qui a changé dans l'évolution d'une carrière, ce qu'en pensent les employeurs, et ce qui se dessine comme nouvelles tendances (le leadership intergénérationnel, par exemple).

Lisa Taylor est une avant-gardiste qui remet résolument en question les perspectives dépassées sur le développement de carrière. Elle comprend l'influence des facteurs démographiques sur les changements stratégiques qui viennent redéfinir la réalité du marché du travail; son entreprise – Challenge Factory – s'attaque à chaque facette de ce grand enjeu en proposant des solutions qui donnent vraiment des résultats. Mme. Taylor a été conseillère principale pour Deloitte et titulaire de divers postes à Hewlett-Packard (Canada) Co. (chef de pratique, responsable déléguée nationale et membre d'équipes mondiales). C'est une experte très en demande, qui intervient comme conférencière et chroniqueuse et que l'on cite régulièrement dans les journaux *The Globe and Mail*, et *Toronto Star*, ainsi qu'à CBC/Radio-Canada et dans d'autres médias d'Amérique du Nord.

204

ANGLAIS



Les Red Worn Runners : explorer le possible avec les jeunes Autochtones, en milieu scolaire et ailleurs

Sean Lessard, Ph. D., raconte comment son expérience passée auprès des jeunes de collectivités autochtones (les Red Worn Runners) influe toujours sur sa compréhension de l'éducation comme processus fluide, transactionnel et porteur de nombreuses possibilités. M. Lessard puise encore dans les dimensions philosophiques et pratiques des témoignages de membres des Red Worn Runners pour alimenter sa recherche sur la construction et l'affirmation de l'identité, tant en milieu scolaire qu'ailleurs. Il abordera notamment l'importance et la pertinence de toute cette réflexion pour le développement de carrière.

Sean Lessard est membre de la bande des Cris des bois et originaire de la Nation crie Montreal Lake du nord de la Saskatchewan. M. Lessard a notamment fait carrière comme travailleur auprès des jeunes, comme enseignant et comme conseiller d'orientation au secondaire. Il est connu pour son travail primé auprès des jeunes et des collectivités autochtones, qui a permis la conception de programmes d'éducation novateurs. M. Lessard est actuellement professeur adjoint à l'Université de Regina (Saskatchewan), en études et en enseignement destinés aux peuples autochtones. Il poursuit ses recherches sur les expériences des jeunes et des familles autochtones, en milieu scolaire et ailleurs, et continue à produire des écrits sur la question.

MERCREDI

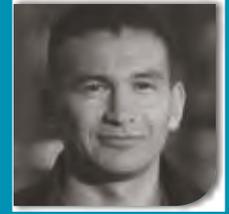
Allocution

Mercredi 27 janvier

10 h 30 –
11 h 30

Juge Murray Sinclair & Wab Kinew

Réconciliation au Canada : tirer des leçons du passé pour bâtir un avenir meilleur



Le 2 juin 2015, la Commission de vérité et réconciliation du Canada (CVR) a publié son rapport historique et ses recommandations pour redresser le tort historique causé par le réseau des pensionnats indiens et faire progresser le processus de réconciliation. Pendant plus d'un siècle et demi, plus de 150 000 enfants métis, inuits et membres des Premières nations ont été arrachés à leur famille et envoyés dans des pensionnats.

Sous la direction de l'honorable juge Murray Sinclair, les commissaires de la CVR ont sillonné le pays d'un océan à l'autre pendant six ans pour écouter plus de 6 750 survivants et témoins raconter leur expérience au sein du réseau des pensionnats indiens ainsi que les conséquences traumatiques intergénérationnelles qu'ont eues les pensionnats sur les Autochtones du Canada.

La réconciliation a pour but de forger et d'entretenir des liens respectueux entre les Autochtones et les non-Autochtones afin de bâtir une société plus forte, plus saine et plus inclusive. Lors de cette séance plénière de clôture très spéciale, Wab Kinew, témoin honoraire, retrouvera le juge Sinclair de la CVR pour discuter de l'extrême importance que les Canadiens œuvrent désormais tous ensemble en faveur d'une réconciliation.

L'Honorable juge **Murray Sinclair** est président de la Commission de vérité et réconciliation du Canada (CVR). Le juge Sinclair a été nommé juge en chef adjoint de la Cour provinciale du Manitoba en mars 1988 et de la Cour du Banc de la Reine du Manitoba en janvier 2001. Il est le premier Autochtone à avoir occupé un poste de juge au Manitoba. Au cours de sa carrière en droit, le juge Sinclair a représenté des clients très divers, mais au moment de sa nomination, il était connu pour représenter des groupes autochtones et pour sa connaissance des questions de droit autochtone. Il a reçu un Prix national d'excellence décerné aux Autochtones, en plus de nombreuses distinctions pour son service communautaire ainsi que des diplômes honorifiques.

Wab Kinew (prononcer WOB ka-NOO) est une personne au talent unique que l'agence de presse Postmedia News considère comme l'un des « neuf principaux décideurs autochtones que l'on devrait connaître ». Il est vice-président associé aux relations autochtones à l'Université de Winnipeg et correspondant d'Al Jazeera America. En 2014, M. Kinew a défendu avec succès le roman *The Orenda* de Joseph Boyden au concours littéraire Canada Reads de la CBC. En 2012, il a présenté la série documentaire acclamée « 8th Fire » à la télévision. M. Kinew a remporté de nombreux prix pour sa musique hip-hop et ses reportages journalistiques. Il est titulaire d'un baccalauréat en économie, étudie en vue de l'obtention d'une maîtrise en gouvernance autochtone et est membre de l'association Midewin. Il est aussi un Témoin honoraire de la Commission de vérité et réconciliation du Canada.

Atelier postcongrès

Mercredi 27 janvier

Procurez-vous vos écouteurs au 3^e étage

2^e étage
Salons de réunion

13 h –
16 h

Bonifiez votre apprentissage au congrès Cannexus16 en assistant à un atelier postcongrès optionnel (en anglais seulement). Il n'est pas trop tard pour vous inscrire!

201

PRIX : 199 \$



Le retour du zombie : Stratégies pour motiver les chercheurs d'emploi démotivés

Si vous avez déjà œuvré dans le secteur des services à l'emploi, vous avez sûrement déjà travaillé avec des clients qui ne réalisent pas leurs tâches et objectifs, qui manquent régulièrement des rendez-vous, qui souhaitent que vous fassiez toutes les démarches afin de leur trouver un emploi. Ces clients lancent et arrêtent leur recherche d'emploi fréquemment et expriment leurs frustrations même s'ils consacrent très peu de temps et d'énergie à trouver un emploi.

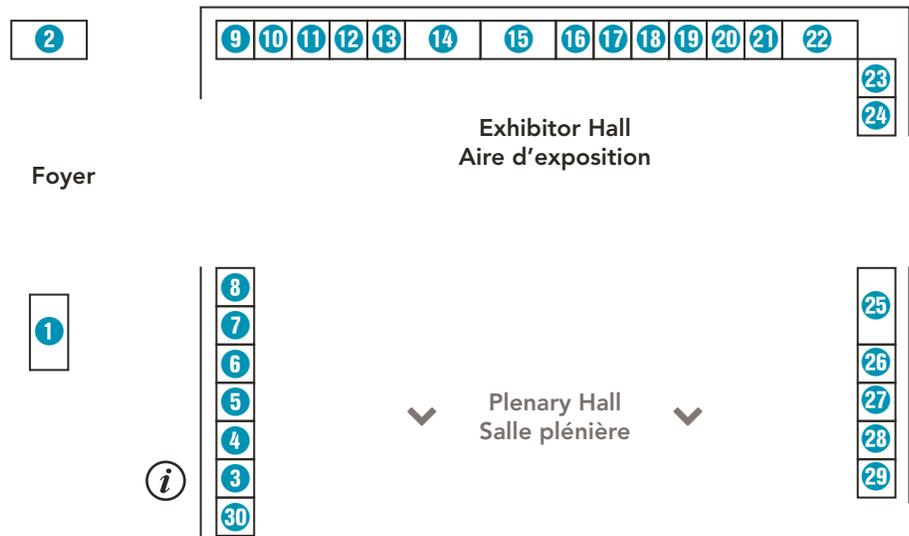
Ils sont des clients démotivés ou chercheurs d'emploi zombies. Ces personnes semblent destinées à errer sans but sur le marché du travail, sans grandes perspectives de réussite. Les conseillers en emploi semblent impuissants à les aider et, souvent, se prennent la tête à deux mains en se disant « je ne peux rien faire, ils ne sont pas motivés ».

Cet atelier vous enseignera :

- > les quatre facteurs qui favorisent la motivation;
- > à diagnostiquer les facteurs qui sont absents chez un client;
- > à guider les clients afin qu'ils accentuent chacun des quatre facteurs au quotidien;
- > et vous donnera des outils et stratégies à transmettre à vos clients.

Dan Walmsely, conseiller en emploi et animateur chez KEYS Job Centre, est un conférencier, un professeur en improvisation, un auteur et un formateur en éducation des adultes. Il est reconnu pour son éloquence, son humour abrasif et ses vastes connaissances des stratégies de recherches d'emploi. Il s'assure que les participants à ses conférences et ateliers repartent avec des solutions pratiques pour relever leurs défis professionnels.

Exposants



LA ZONE D'APPLICATIONS POUR LES CARRIÈRE (DONATEUR ANONYME)

1

CareerFair Plus

ontariocolleges.ca

Purposely.com

The Learning Partnership

3



canada.ca/iec-eic

8



magnet.today | ryerson.ca

LE CARREFOUR DES CARRIÈRES DANS LES ENTREPRISES SOCIALES



cised.ca

EcoEquitable Inc.

GROW Studios

Spread the Joy by Innovative Community Support Services

ALSO –
Adult and Family Literacy

Operation Come Home

Northumberland County/
Habitat for Humanity/
Community Training &
Development Centre

4



ONTransfer.ca

9



crgleader.com

5



chatterhigh.com

10



tru.ca

2

6



jist.emcp.com

11



mihr.ca

7



clsr.ca

12



sphere-qc.ca

13



webfolionational.ca

14



ceric.ca

LA ZONE DE TRANSITION
DE CARRIÈRE MILITAIRE



bcit.ca

15

British Columbia Institute of
Technology (BCIT)
Third Quarter
Canada Company, Military
Employment Transition (MET)
Program
Canada Company MET
Spouse

16



forces.ca

17



futureworx.ca/content/esat

18



osca.ca

19



prospectnow.ca

20



douglascollege.ca

21



myocca.ca

22

LA ZONE DES MÉTIERS
SPÉCIALISÉS ET
TECHNOLOGIQUES



skillscanada.com

Skills/Compétences Canada

Canadian Collision Industry
Forum

UA Canada

23



cwa-foundation.org

24



workethic.org

26



ccdda.org

27



onestep.ca

28



jobbank.gc.ca

29



vracanada.com

30



athabascau.ca

LA ZONE DÉVELOPPEMENT
DE LA MAIN-D'ŒUVRE



mdbinsight.com



nawb.org

25

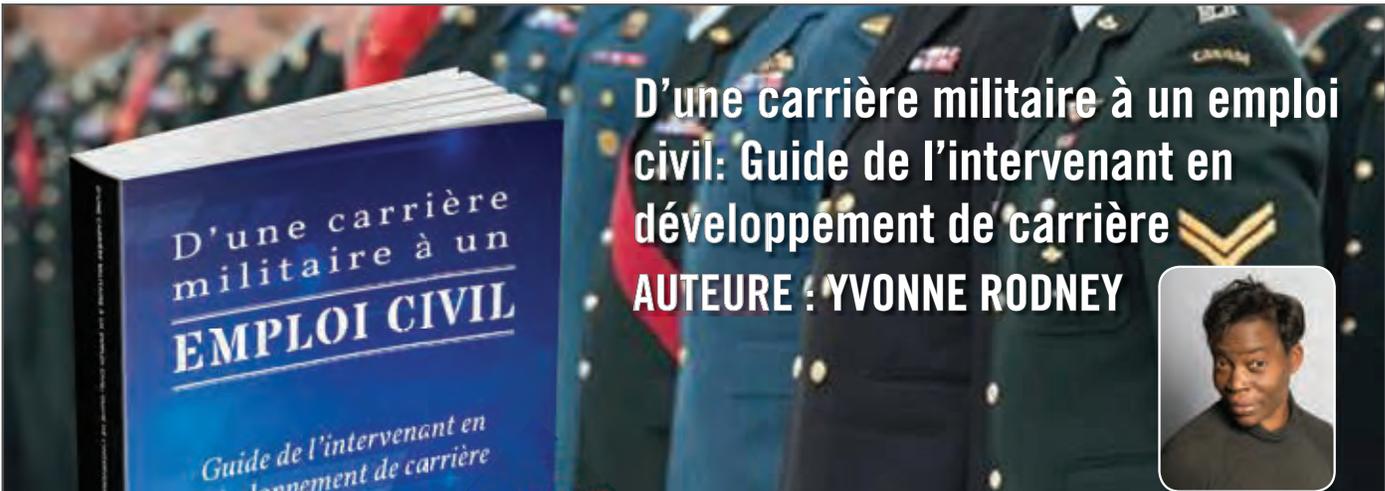
MDB Insight / National
Association of Workforce
Boards (NAWB)

Workforce Planning Ontario

Vicinity Jobs / Workforce 180

Sibi Employment and
Training Initiative

Goodwill Industries of
Toronto, Eastern, Central and
Northern Ontario



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

AUTEURE : YVONNE RODNEY



**SEULEMENT
20 \$
AU CANNEXUS!**

Connaissances et outils permettant aux professionnels en développement de carrière d'aider les membres des Forces armées canadiennes à réussir leur transition vers un emploi au civil.

- Chapitre 1 – Comprendre les besoins des anciens combattants
- Chapitre 2 – Comprendre la culture militaire
- Chapitre 3 – Une vue d'ensemble : les anciens combattants sont confrontés à des défis particuliers
- Chapitre 4 – Outiller les vétérans pour faciliter leur recherche d'emploi
- Chapitre 5 – Faciliter la transition et l'adaptation : stratégies, réseaux et ressources
- Chapitre 6 – Le dilemme éducation/qualification
- Chapitre 7 – Les besoins professionnels des conjoints de militaires
- Chapitre 8 – Services, programmes et ressources

*Disponible en version papier (24,95 \$) en livre électronique (16,99 \$) et en format PDF **GRATUIT***



En parcourant ce guide pour l'intervenant en développement de carrière sur la transition d'une carrière militaire à un emploi civil, il est rassurant de constater que la communauté académique et scientifique se mobilise et investie ses ressources pour mieux comprendre les femmes et les hommes qui ont sacrifié leur jeunesse pour servir notre beau pays. Je m'incline devant tous les artisans de cette superbe initiative. »

– Colonel G.J. Blais, Directeur-Gestion du soutien aux blessés et Commandant Unité Interarmées de soutien aux personnel, Forces armées canadiennes

Élaboré par le CERIC en partenariat avec La Compagnie Canada et en consultation avec les Forces armées canadiennes, Anciens Combattants Canada, Services aux familles des militaires, ainsi qu'avec des employeurs favorables à l'embauche de militaires et des professionnels de la carrière de première ligne.

Nous souhaitons remercier particulièrement les champions des connaissances en matière de développement de carrière qui nous ont aidés à la réalisation de ce guide.



Pour en savoir plus : ceric.ca/militaire

Téléchargez gratuitement le guide au ceric.ca/santementale.

GUIDE À L'INTENTION DES CENTRES D'EMPLOI

AIDER LES PERSONNES ATTEINTES DE PROBLÈMES DE SANTÉ MENTALE

Ce guide et les vidéos d'accompagnement permettront aux praticiens de prendre conscience des préjugés qui peuvent limiter les possibilités, de se familiariser avec les pratiques orientées vers le rétablissement et d'acquérir les connaissances nécessaires pour mieux servir les Canadiens, dont **un sur cinq** est atteint de problèmes de santé mentale.

Téléchargé plus de 3 500 fois!

MAINTENANT DISPONIBLE EN FRANÇAIS!

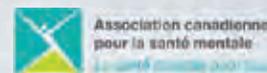
Élaboré par :



Financé par :



Partenaires du projet :



AFFAIRES UNIVERSITAIRES

Un magazine primé destiné au milieu universitaire canadien

Explorez de nouvelles possibilités de carrières.
Enrichissez votre vie professionnelle.
Obtenez un abonnement GRATUIT!



UA/AU University Affairs
Affaires universitaires

Abonnez-vous dès aujourd'hui au
affairesuniversitaires.ca/abonnement

Index des conférenciers

A

Amundson, Norman.....	14, 27
Andrew, Caroline.....	50
Archibald, Kelci.....	27
Argyle, Ingrid.....	28, 30
Arthur, Nancy.....	28
Austin, Ellen.....	21

B

Basso, Jan.....	46, 55
Battet, Nancy.....	26
Bauer, Jonathan.....	44
Bedford, Brenda.....	28
Beemans, Adriana.....	56
Bell, Donnalee.....	22, 26, 52
Bezanson, Lynne.....	24
Birenbaum, Rona.....	36
Blair, Nancy.....	24
Blumgrund, Carina.....	51
Bonnema, Betty.....	52
Borrows, Annette.....	52
Bos, Dirk.....	52
Brinkhurst, Paul.....	24
Browne, Jennifer.....	40, 44, 55
Brown-Read, Christine.....	26
Bull, Kelli Morning.....	37
Burnell, Tom.....	36
Burns, Jamie.....	49

C

Cahill, Mildred.....	48
Campbell, Cathy.....	26
Cecil, Ben.....	29
Celestini, Joe.....	28
Chartier, Renée.....	46
Chen, Charles P.....	41
Chendamaraikannan, Raajkumar.....	49
Chevrette, Philippe.....	44
Choy, Tang.....	27
Ciccocioppo, Anna-Lisa.....	25
Clarke, Amber.....	37
Clifford, Hannah.....	24
Cole, Darrell.....	36, 45, 55
Connors, Angela.....	30

Cook, Michele.....	24
Cook, Suzanne.....	26
Cormier, Dwayne.....	29, 40
Cournoyer, Louis.....	37
Currelly, Madelaine.....	47
Cutler, Herky.....	14, 48

D

Davies, Jim.....	43
Davies, Josh.....	40
Davis, Alexi.....	22
DeAngelo, Joanne.....	41
DeFreitas, Suzanne.....	52
Delicate, Sarah.....	26, 36
de Raaf, Shawn.....	45
DeSchiffart, Clarence.....	24, 31
Di Maulo, Sonia.....	42
Dobbs, Jack.....	49
Donnalee Bell.....	52
Dowlwani, Meena.....	30
Downie, Kyle J.....	56
Draper, Gayle.....	21
Dreyer, Jennifer.....	48
Dubuc, Martin.....	44
Dueck, Tarina.....	25
Dupley, Stephanie.....	46
Dutch, George.....	37
Dyrda, April.....	40

E

Edwards, Laurie.....	31
Etok, Lydia.....	50

F

Fairweather, Jon.....	36
Fansher, Gord.....	49
Fazio, Mike.....	14
Flawn-LaForge, Jo-Anne.....	29, 47
Forsey, Caitlin.....	24
Fortier, Madeleine.....	29
Francis, Teresa.....	24
Franklin, Mark.....	20, 57
Furey, Edith.....	48

G

Gartner, Kathy Offet.....	49
Gauthier-Richard, Léonie.....	44
Goddard, Tannis.....	27, 31
Godden, Lorraine.....	50
Goodman, Clark.....	45
Gosselin, Jay.....	42
Goyette, Jacques.....	20
Gravelle, Mario R.....	55
Griffiths, Jeff.....	20

H

Hambley, Laura.....	40
Hennessey, Michael.....	30
Hiebert, Bryan.....	30
Hoang, Anh Nguyen.....	44
Hopkins, Sareena.....	26, 36, 52
Howard, Sonya.....	40
Hsiung, Alice.....	31
Hughes, Courtney.....	48
Humphreys, Frances.....	46
Huston, Michael.....	29, 49
Hutter, Jennifer.....	51

I

Ibrahim, Riz.....	27
Izenor, Jessica.....	42
Ivay, Sue.....	29

J

Jarvis, Phillip.....	29
Jenkins, Davis.....	31
John, Roger.....	48
Johnston, Gillian.....	36
Jonathan, Brandi.....	30

K

Kamath, Angie.....	56
Karr, Michelle.....	46
Katanik, Lorraine.....	50
Keis, Ken.....	38
Kelly, Nora.....	38
Kennedy, Bonnie.....	26
Kinew, Wab.....	60
Knowdell, Richard.....	14, 48
Konrad, Caroline.....	41
Kutsyuruba, Benjamin.....	50



Oups!

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



Index des conférenciers

L

Lachance, Lise.....	37, 44
Lam, Michael.....	27
Landine, Jeff.....	30
Landine, Jeffrey.....	51
Lane, Janet.....	20
Larose, David.....	50
Larouche, Pascale.....	36
Lastman, Jodi.....	25
Lengelle, Reinekke.....	20, 44
Lessard, Sean.....	59
Levine, Kathryn.....	45
Lewis, Tarin.....	47
Lindsay, Randy.....	24
Lippett, Robyn.....	23
Lloyd, Tracy.....	31
Locatelli, Chantal.....	31
Lockyer, Valerie.....	31
Lounsbury, Leslie.....	23
Luchyshyn, Denis.....	28

M

MacKenzie, Allan.....	45
Mackenzie, Laura.....	50
Mackey, Jennifer.....	37
MacLaughlin, John.....	56
Magnifico, Adriano.....	20
Magnusson, Kris.....	30, 55
Mainguy, Dan.....	23
Mangones, Zaïda.....	30
Marlow, Paige.....	44
Marshall, Anne.....	48
Martineau, Andrée.....	41
Martin, Melissa.....	26
Matadeen, Glen.....	45
Mathers, Sophie.....	20
Matheson, Ian.....	50
Maulo, Sonia Di.....	42
McCausland, Janet.....	29
McKinley, Brandon.....	45
McMillan, Heather.....	44
Meijers, Frans.....	20, 44
Mitra, Melanie.....	47
Mocka, Mirela.....	30
Mongeau, Venessa.....	23
Montgomery, Michael.....	24
Monture, Sara.....	51
Moon, Cheylene.....	24
Morch, Julia.....	45
Morning Bull, Kelli.....	37

N

Nakamura, Keiko.....	56
Nakaska, Ann.....	47
Nantais, Melissa.....	24
Neault, Roberta.....	20, 31, 55
Nellist, Clinton.....	28
Nesbitt, Karen.....	26
Niles, Spencer.....	17, 27
No, Nora.....	27
Nowak, Anita.....	43
Nozka, Paulina.....	41

O

Ochin, Katie.....	29
Offet-Gartner, Kathy.....	37, 49
Olsen, Danielle.....	25

P

Painter, Ron.....	48
Pariseau, Marie-Michelle.....	23
Parsons, Trudy.....	22, 28
Patterson, Mark.....	22
Perron, Jean-François.....	47
Peterkin, Cecile.....	27
Peters, Kelly.....	43
Petite, Jo.....	57
Pickerell, Deirdre.....	20, 25, 49
Poehnell, Gray.....	42
Poulin, Daniel.....	46
Powell-Sidhu, Heather.....	21
Priolo, Tony.....	52
Pye, Eric.....	40

R

Raaf, Shawn de.....	45
Radbourne, Kim.....	56
Redekopp, Dave.....	21, 24
Reeves, Lauren.....	36
Renaud, Ken.....	29
Resney, Terry.....	23
Richer Bussard, Natalia.....	45
Richer, Louis.....	44
Rodney, Yvonne.....	29
Rotondo, Gianni.....	52
Roy, Valérie.....	49, 55
Runnels, Vivien.....	50
Russell, Lisa.....	40, 44

S

Saltmiras, Mirga.....	30
Samson, André.....	47
Sareena Hopkins.....	52
Shah, Wali.....	43
Sharpe, John.....	23
Sihvonen, Irene.....	21
Sinclair, Murray.....	60
Souvaliotis, Andreas.....	43
Sreewart, Suzanne L.....	30
St-Amand, Monique.....	30
St-Cyr, Gabrielle.....	20
Stewart, Carol.....	49
Stewart, Jan.....	24
Stewart, John.....	41
Stonechild, Cheyenne.....	24
Straby, Rob.....	36
Struwing, Lotte.....	21
Supeno, Eddy.....	23
Swerdfager, Thomas.....	30

T

Taal, Lee.....	22
Taylor, Amber.....	50
Taylor, Lisa.....	30, 59
Tixier, Raphael.....	50

U

Ukasoanya, Grace.....	27
-----------------------	----

W

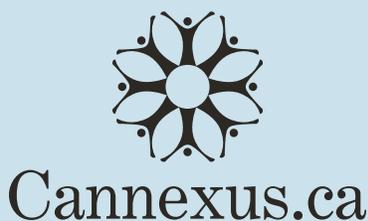
Wainwright, Kevin.....	29
Walmsely, Dan.....	61
Ward, Valerie.....	51
Wischoff Yerama, Paula.....	36, 49
Wong, Sonny.....	21
Wood, Matt.....	55

Y

Yerama, Paula Wischoff.....	36
-----------------------------	----

Z

Zizys, Tom.....	22
-----------------	----



À noter dans vos agendas!

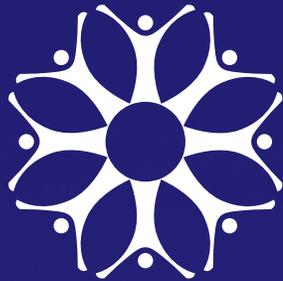
Joignez-vous à nous pour Cannexus
au Centre Shaw d'Ottawa :

- Du 23 au 25 janvier 2017
- Du 22 au 24 janvier 2018
- Du 28 au 30 janvier 2019



January 23-25 janvier 2017

Plan to attend...
Planifiez dès maintenant votre participation à...



Cannexus17

National Career Development Conference
Congrès national en développement de carrière

Centre Shaw Centre, Ottawa, Canada

Join us at **Cannexus17**, Canada's largest bilingual conference for exchanging information and exploring innovative approaches in career counselling and career development!

Rejoignez-nous à **Cannexus17**, le plus grand congrès bilingue pour échanger de l'information et explorer des approches innovantes dans le domaine de l'orientation professionnelle et du développement de carrière!

The balance between practitioners and researchers and the diversity of participants from across the country makes this a unique opportunity to share ideas and hear perspectives we don't ordinarily have access to in our own environment.

Lisa Taylor, President,
Challenge Factory Inc., ON

Cannexus est le rendez-vous canadien de tous les gens qui s'intéressent au développement de carrière. On y retrouve une grande variété de présentations de qualité et des opportunités d'échanges des meilleures pratiques. C'est à ne pas manquer!

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

Call for Presenters deadline:
June 15, 2016

Date limite pour l'appel de propositions : 15 juin 2016

Check **Cannexus.ca** regularly for the latest information!

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

Cannexus is presented by CERIC and supported by The Counselling Foundation of Canada with a broad network of supporting organizations.
Cannexus vous est présenté par le CERIC avec le soutien de The Counselling Foundation of Canada et d'un vaste réseau d'organisations collaboratives.



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 career 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.ca
orientation.ca

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 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. cjdonline.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.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.





La technologie et la communication aujourd'hui évoluent de façons exponentielles, ceci pose donc un défi de taille pour ceux et celles ayant peu de connaissances des compétences essentielles.

Certificat pour animateur/ animatrice de compétences essentiels

En quoi consistent les compétences essentiels?

Les compétences essentielles sont les éléments de base qui donne les moyens de réaliser des capacités d'adaptation et de collectivité dans le monde du travail.

Soyez mieux préparé pour évaluer et améliorer les compétences essentielles de vos clients. Que vous soyez un employeur/employeuse, un animateur/animatrice, un éducateur/éducatrice, un conseiller/conseillère d'emploi, ce certificat est votre atout!

Ce programme est unique au Canada.

ENREGISTREZ-VOUS DÈS MAINTENANT

(604)777-6152
douglascollege.ca/essentialskills