

Dimanche 7 juin 2015

18 h à 19 h	Réception pour les nouveaux membres	Bonaventure Parlour
19 h à 22 h	Dîner du président et prix de l'ACSEE	Salle de bal du gouverneur général
22 h à minuit	Établissement de réseau	Daly's

Lundi 8 juin 2015

8 h à 9 h	Inscription et petit déjeuner	Foyer du gouverneur général
9 h à 9 h 15	Ouverture du congrès	Salle de bal du gouverneur général
9 h 15 à 10 h 15	Orateur principal, Doug Tetzner, chef du recrutement des talents chez Shopify	Salle de bal du gouverneur général
10 h 15 à 10 h 30	Pause de réseautage	Foyer du gouverneur général
10 h 30 à 11 h 30	Série de réunions en petits groupes A	
	<p>A1 : Stratégies efficaces d'utilisation des médias sociaux pour le recrutement sur les campus Présenté par Nathan Laurie, Jobpostings.ca, Rabbiya Hussain, Groupe adidas Canada et Sherri Marshall, Les Compagnies Loblaw limitée <i>Salle Alberta</i></p> <p>À l'aide d'exemples du monde réel, de documents actifs et d'un tutoriel étape par étape en ligne, vous apprendrez les toutes dernières stratégies et techniques d'exploitation des médias sociaux dont peuvent se servir les employeurs pour recruter de jeunes travailleurs d'une manière authentique et rentable. Les étudiants et diplômés récents constituent le plus grand bassin de demandeurs d'emploi pour les postes de niveau d'entrée qui sont surtout ceux que les employeurs cherchent à combler chaque année. Comme en conviendront tous les recruteurs, embaucher le nombre de personnes nécessaires pour répondre au quota d'embauche de l'entreprise est une mission qui prend du temps. Pour cette raison, il est crucial d'utiliser des moyens innovateurs pour joindre les jeunes dans un langage qu'ils comprennent. Cet atelier sera donc votre premier cours de langue Facebook et Twitter de 2015. Vous obtiendrez les outils nécessaires pour établir un réseau sur les médias sociaux et mesurer pleinement votre campagne sur ces médias et sa rentabilité.</p> <p>A2 : L'évaluation au moyen des simulations : un outil essentiel pour la formation et l'embauche de diplômés Présenté par Kyle Bissett, Grad Potential <i>Salle Terre-Neuve/Nouvelle-Écosse</i></p> <p>Après l'obtention de son diplôme, un autre défi attend l'étudiant d'aujourd'hui : obtenir son premier emploi dans son domaine d'études. Les taux de chômage au Canada sont élevés. Les diplômés décrochent des emplois pour lesquels ils sont surqualifiés. Dans un marché du travail très axé sur le curriculum vitae et l'entrevue, de quelle façon un diplômé récent montre-t-il qu'il a le potentiel pour devenir un employé vedette? Nous croyons que les étudiants doivent pouvoir vivre des situations de travail réelles pour montrer aux employeurs qu'ils ont du potentiel et des compétences non techniques. Durant cette séance, nous aborderons la manière dont les universités et les collèges peuvent former leurs étudiants en vue des situations de travail réelles, et comment permettre aux employeurs de déceler les compétences et le potentiel qui n'apparaissent pas sur un curriculum vitae et durant une entrevue.</p>	

A3 : Susciter l'excellence opérationnelle dans les centres de carrières des universités

Présenté par Domenic Belmonte et Maurice Chang, PwC Canada

Salle Québec

La nécessité de réaliser des gains d'efficacité, de dégager des capacités et d'être plus transparent n'a jamais été aussi grande. Toutefois, les pressions exercées sur les universités et les collèges canadiens sont plus fortes encore. Les exigences des étudiants augmentent; ceux-ci veulent des services améliorés, plus rapides et plus pratiques tandis que les subventions et les fonds destinés aux études n'augmentent pas. Pendant ce temps, la main-d'œuvre connaît un changement démographique. Les travailleurs plus âgés quittent le marché du travail et une connaissance cruciale des activités de l'établissement disparaît avec eux. Sans augmentation budgétaire, il est difficile de remplacer ce talent. Cela veut dire que les universités et les collèges doivent faire ce qu'ils savent faire le mieux, c'est-à-dire augmenter le rendement sans hausser les coûts. Il faut modifier la façon de penser, se concentrer sur de meilleurs niveaux de service, accroître la productivité, créer des capacités et des moyens grandissants. Pour ce faire, les dirigeants doivent porter leur attention sur les étudiants et trouver des façons de réduire le gaspillage et d'améliorer les activités à valeur ajoutée. En relevant ces défis à l'aide de techniques fondées sur des preuves, un changement de culture peut se produire et piloter l'excellence opérationnelle.

Durant cette séance, les membres de l'équipe de conseillers Éducation de PwC feront part des réflexions nées de leur vaste expérience de travail auprès d'une grande diversité d'établissements d'enseignement supérieur en quête de l'excellence opérationnelle. Nous utiliserons des études de cas montrant comment les universités et les collèges canadiens ont appliqué les principes de l'amélioration continue et de la pensée rationnelle pour parvenir à l'excellence opérationnelle. Nous montrerons à l'aide de situations réelles comment les secteurs administratifs des universités et collèges suscitent l'excellence opérationnelle et nous discuterons des facteurs opérationnels de changement, de la démarche adoptée par l'établissement d'enseignement et des résultats obtenus. Plus important encore, vous apprendrez comment vous pouvez appliquer les enseignements tirés de ces études de cas dans votre propre établissement pour avancer vous aussi sur la voie de l'excellence opérationnelle.

A4 : « Career Cafe », le café des carrières – Favoriser des conversations sur les professions et acquérir des compétences en réseautage

Présenté par Bev Stevens, école de gestion Gustavson, Université de Victoria

Salle Nunavut

Il est toujours difficile d'amener les étudiants à perfectionner et à utiliser leurs compétences en réseautage. Durant cet exposé, vous apprendrez comment nous avons créé, avec des ressources limitées, un événement unique permettant aux étudiants d'entrer en contact avec d'anciens étudiants de leur domaine d'intérêt, d'exercer leurs compétences en réseautage et d'obtenir de précieux conseils touchant le cheminement professionnel. Durant cet événement virtuel, les contacts ont été établis par téléphone, par Skype et en face à face avec d'anciens étudiants de partout dans le monde. Jusqu'à maintenant, cet événement a eu lieu deux fois et il a été couronné de succès : plus de 55 étudiants y ont participé et plus de 140 contacts ont été établis.

A5 : Prendre en compte les personnes sous-représentées dans la transition de l'école au travail

Présenté par le Comité de diversité de l'ACSEE

Salle Les Saisons

	<p>La diversité est un grand objectif du Conseil national de l'ACSEE et avec la création d'un nouveau comité voué à la diversité, l'ACSEE est fière de promouvoir l'inclusion des *personnes sous-représentées qui entrent sur le marché du travail. Par l'échange de renseignements et de ressources sur la diversité et l'inclusion en milieu de travail, nous visons à améliorer la transition de l'école au travail pour TOUS les étudiants et les nouveaux diplômés dans l'ensemble du Canada.</p> <p>En conformité à ce mandat, le Comité de diversité de l'ACSEE organise un débat à la demande de nos membres qui veulent en apprendre davantage sur les groupes communautaires (personnes handicapées, communauté LGBTQ (lesbienne, gai, bisexuel, transgenre, en questionnement), Autochtones, femmes et nouveaux arrivants) directement des représentants d'associations externes, d'organisations, de ministères fédéraux qui offrent des services réservés à ces groupes de personnes. Avec des connaissances plus approfondies, nous (les employeurs et les enseignants) pouvons être plus en mesure de cibler TOUTES les personnes, de les conseiller concernant la transition de l'école au travail et de les inclure dans le processus.</p> <p><i>*Les personnes sous-représentées peuvent inclure des personnes étiquetées en fonction de la race, l'appartenance ethnique, les croyances, le sexe, l'orientation sexuelle, la situation socioéconomique, l'âge, les capacités physiques et mentales, etc.</i></p>	
11 h 30 à 12 h 30	Lunch	Salle de bal du gouverneur général
12 h 30 à 13 h 30	<p>Série de réunions en petits groupes B</p> <p>B1 : Débat en table ronde : trois points de vue sur l'embauche par des entreprises albertaines du secteur du pétrole et du gaz Présenté par Corrine Bell, Devon Energy, Holly Ivanko, Nexen CNOOC Ltd. & Amanda Cleveland, ConocoPhillips <i>Salle Alberta</i></p> <p>Le secteur du pétrole et du gaz continue de prendre de l'expansion en Alberta, et nous avons tous entendu parler de la difficulté d'embaucher des spécialistes. Mais quelles sont les difficultés auxquelles sont confrontés les recruteurs des sociétés pétrolières et gazières lorsqu'ils se rendent dans les campus pour embaucher de nouveaux diplômés et des étudiants dans le cadre de l'alternance travail-études, pour des emplois d'été et des stages? Le processus de recrutement est parsemé d'embûches : lieux de travail éloignés dans le Nord-Est de l'Alberta, perceptions diverses de l'industrie partout au pays, utilisation prudente à l'interne des médias sociaux et concurrence entre les entreprises pour embaucher les plus talentueux! Tout cela sans mentionner les efforts pour soutenir l'intérêt des étudiants et des professionnels du domaine sur le campus du centre-ville de Calgary! Participez au débat et joignez-vous à Corrine, Holly et Amanda qui font du recrutement dans les campus de Calgary pour le compte de trois sociétés pétrolières et gazières.</p> <p>B2 : Déboulonner les mythes sur la génération Y Présenté par Debbie Amery & Rhoda Seto, PwC Canada <i>Salle Terre-Neuve/Nouvelle-Écosse</i></p> <p>PwC Canada est un employeur de choix pour la génération Y. D'ici 2016, des jeunes de la génération Y représenteront 80 % de tout le personnel des cabinets PwC. En 2013, PwC, la University of Southern California et la London Business School ont annoncé les résultats de l'étude mondiale la plus importante et la plus exhaustive à ce jour portant sur les comportements des employés de la génération Y. Grâce à cette étude approfondie, PwC possède l'analyse la plus complète des aspirations, méthodes de travail et valeurs des professionnels de la génération Y. Les constatations confirment certains stéréotypes et en dissipent d'autres et montrent de</p>	

manière convaincante comment les organisations et les services d'orientation professionnelle doivent changer de cap pour répondre aux exigences des étudiants de la génération Y. L'étude détruit aussi des mythes très répandus sur les employés Y au travail, révélant des comportements qui pourraient vous surprendre. Durant cet exposé interactif, nous vous présenterons bon nombre des constatations de l'étude, des mesures prises par PwC à la suite de l'étude et des leçons que nous en avons tirées alors que nous nous préparons à ce que les jeunes Y représentent 80 % de nos employés.

B3 : Normes relatives aux programmes d'attestation d'activité périscolaire
Présenté par Chris Glover, Université Dalhousie et Kimberly Elias, Université de Toronto

Salle Québec

Au cours des dernières années, plusieurs établissements ont adopté un programme d'attestation d'activité périscolaire. Dans ce contexte, un réseau a été mis sur pied et il est composé des représentants de plus de 70 établissements postsecondaires partout au pays. Puisqu'un nombre grandissant d'établissements d'enseignement ont créé un programme d'attestation d'activité périscolaire et que cela se sait de plus en plus à l'extérieur du milieu scolaire, le besoin d'un ensemble commun de principes ou de lignes directrices a été formulé. Au cours de cette séance interactive, Kim Elias de l'Université de Toronto et Chris Glover de l'Université Dalhousie présenteront l'ébauche d'un exposé de position contenant des propositions de lignes directrices touchant les programmes d'attestation d'activité périscolaire au Canada. Assistez à la séance et participez à la discussion! Description : le programme d'attestation d'activité périscolaire (CCR en anglais) comporte souvent une base de données consultable d'activités périscolaires possibles, encourage les étudiants à réfléchir sur les compétences essentielles pertinentes qu'ils ont acquises et à les exprimer, et produit des attestations officielles. Le programme peut servir d'outil de transition dans le processus d'embauche, mettant l'accent sur les compétences essentielles souhaitées par les employeurs. Au cours d'un récent sondage, 77 % des employeurs ont déclaré qu'ils sont susceptibles ou très susceptibles d'examiner une attestation d'activité périscolaire si celle-ci est jointe à une demande d'emploi, et 73 % si l'attestation est apportée à l'entrevue (Elias, 2014). Toutefois, malgré l'intérêt accordé à l'utilisation de l'attestation durant le processus d'embauche, il existe toutes sortes de différences entre les attestations des divers établissements, notamment les critères, le processus de validation, et l'information présentée sur le document. Ces différences peuvent mêler les cartes au lieu de clarifier la situation et dévaloriser l'ensemble du programme, puisqu'il est difficile de comparer des candidats de plusieurs établissements.

Les membres du CCR Professional Network (réseau professionnel des programmes d'attestation d'activité périscolaire) se sont rencontrés en mai 2014 pour échanger des pratiques exemplaires et discuter de l'avenir du programme au Canada. Durant ce sommet de deux jours, les participants ont confirmé la nécessité d'élaborer des principes directeurs et des normes. Des lignes directrices ou des normes permettront d'établir un ensemble d'attentes à l'égard du programme. Les normes porteront sur les éléments du programme et définiront les exigences minimales qui s'appliqueront au document écrit. L'existence de normes inspirera confiance au public extérieur (y compris les employeurs et les diplômés des programmes professionnels), car elles créeront des attentes de qualité parmi tous les établissements qui ont un programme d'attestation d'activité périscolaire.

B4 : Structure en étoile : offrir un modèle de services d'orientation professionnelle en faculté
Présenté par Caroline Konrad et Rachel Barreca, Université Ryerson
Salle Nunavut

	<p>À la suite des demandes d'étudiants souhaitant une formation plus personnalisée en cheminement de carrière, un cadre a été mis au point pour la conception et la prestation d'un programme de développement de carrière (PDC) dans le contexte d'un diplôme à l'Université Ryerson. Fondé sur les six principes de soutien et conçu sur mesure selon l'année et le champ d'études, le PDC a pour but d'assurer que tous les étudiants de niveau postsecondaire reçoivent une formation en cheminement de carrière dès le début de leur programme d'études.</p> <p>Quelques éléments importants du modèle de services d'orientation professionnelle en faculté:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Équipes de conseillers en orientation professionnelle dans la faculté et au Centre de carrières; 2. Conseillers en participation sur le campus qui possèdent des connaissances spécialisées liées à la théorie du développement de l'étudiant, et offrent une formation en cheminement de carrière aux dirigeants étudiants et aux sociétés étudiantes; 3. Modèle pour employeur visant à amener les organisations vers les programmes d'études ciblées. <p>La séance est fondée sur l'expérience de la conférencière touchant la mise en œuvre de modèles d'orientation professionnelle en faculté et de programmes très attrayants visant la participation des étudiants tant au Royaume-Uni qu'au Canada.</p> <p>B5 : ACSEE et Magnet Présenté par Paul Smith, ACSEE <i>Salle Les Saisons</i></p> <p>Le conseil d'administration de l'ACSEE a récemment accepté une invitation à se joindre au conseil consultatif de Magnet, une entreprise sociale sans but lucratif cofondée par l'Université Ryerson et la Chambre de commerce de l'Ontario. Magnet vise à établir des liens entre les employeurs et les personnes qui cherchent un emploi et à aider les collectivités à travailler de manière plus productive. Tout d'abord, M. Smith fera le point sur les activités puis un débat aura lieu sur ce sujet.</p>	
13 h 30 à 13 h 45	Pause de réseautage	Foyer du gouverneur général
13 h 45 à 14 h 45	<p>Série de réunions en petits groupes C</p> <p>C1 : Externats : Pratique, accélérés et expérientiel . Les élèves l'apprentissage au travail Présenté par Danielle Jackson & Dan Dillon, Université Memorial <i>Salle Alberta</i></p> <p>C2 : Une taille unique ne convient pas à tout le monde : solutions de recrutement personnalisées pour les employeurs Présenté par Trevor Buttrum, Institut d'assurance– Connexion carrières <i>Salle Terre-Neuve/Nouvelle-Écosse</i></p> <p>Nous savons que les employeurs sont très diversifiés et leurs besoins le sont aussi pour ce qui est du recrutement sur les campus. Étant donné que les ressources sont restreintes, que les modèles de prestation de services changent au fil du temps, que le déficit de compétences perçu est le sujet de l'heure et que les services relatifs aux carrières sont scrutés à la loupe, il est permis de se demander comment concilier les besoins particuliers des employeurs avec la réalité des campus?</p> <p>Connexion carrières, en tant que filiale d'un organisme de désignation de titre professionnel (Institut d'assurance), a une perspective unique qui lui vient de son réseau d'employeurs et de son rôle en matière de formation en cheminement de carrière. Connexion carrières est aussi au courant des difficultés associées à la promotion ou d'un cheminement de carrière (marque) qui est relativement peu connu sur les campus.</p>	

À l'aide d'exemples du monde réel, nous étudierons les réussites (expériences d'apprentissage) ayant trait à la création de solutions novatrices et sur mesure, qui répondent aux objectifs sans épuiser les ressources ou sans se ruiner (des deux côtés). La vie hors des sentiers battus peut être amusante...voyons comment ensemble!

C3 : Établir des liens entre les étudiants des sphères de la culture et le développement de carrière

Présenté par Tang Choy, Université Ryerson

Salle Québec

Afin de fournir des séances de perfectionnement de carrière sur mesure, le Centre de carrières de l'Université Ryerson a mis en œuvre un modèle nouveau et dynamique de participation des étudiants en septembre 2014. Un conseiller en orientation professionnelle désigné travaille maintenant en collaboration étroite avec chaque faculté pour aider à cerner les besoins d'employabilité des jeunes et des anciens étudiants dans différents secteurs.

Au cours de la séance, vous aurez un aperçu des initiatives du Centre de carrières intégré à la faculté de communication et de design (FCD) de l'Université Ryerson visant à mieux faire connaître les services relatifs aux carrières et à en promouvoir l'utilisation parmi les étudiants des programmes culturels. La participation plus faible des étudiants de la FCD au cours des années antérieures a incité le Centre de carrières à changer ses stratégies de communication, de diffusion et de prestation de services.

Le « Career Café » de la FCD a été lancé pour soutenir les services d'orientation professionnelle destinés aux étudiants en communication et en design. Ce soutien est offert sur place et virtuellement : site de clavardage sur les carrières pour petits groupes, kiosque ouvert aux étudiants et rendez-vous pour un entretien particulier. Ce projet pilote favorise une solution novatrice pour augmenter la participation des étudiants et comporte des possibilités de parrainage communautaire.

C4 : Participez pour courir la chance de gagner : étude de nouveaux modèles de participation

Présenté par Jamie Kunkel, Université de Guelph-Collège Humber

Salle Nunavut

Que vous soyez enseignant ou employeur, il peut être difficile d'obtenir une bonne participation aux événements qui se déroulent sur le campus. Comment faire apprécier ce que nous offrons aux étudiants, aux enseignants et même aux employeurs ou au personnel? Durant cet atelier, nous aborderons les techniques qui ont convaincu des intervenants de premier plan à participer dans le passé à des activités de recrutement sur le campus. Nous discuterons aussi de nouvelles techniques pour l'amélioration des services relatifs aux carrières et des services de recrutement sur le campus. En prenant comme exemple l'événement (concours) de réseautage amélioré de l'Université de Guelph-Collège Humber pour alimenter la discussion, nous espérons que chaque participant quittera l'atelier avec au moins une nouvelle idée pour augmenter la participation aux activités ou aux services qu'il offre. L'envoi de textos durant l'atelier sera encouragé et il peut y avoir des prix.

C5 : Nouveau rôle des stages : comment les stages contribuent à la durabilité socioéconomique

Présenté par: Naguib Gouda, Career Edge

Salle Les Saisons

Les stages ont changé la manière dont les entreprises attirent et recrutent des personnes talentueuses; ils remplacent essentiellement les emplois de premier échelon du passé. Ce changement a amené les gouvernements fédéral et provincial à

	sévire contre les stages qui violent la <i>Loi sur les normes d'emploi</i> , afin de prévenir l'exploitation de ceux qui font face à des obstacles pour obtenir un emploi rémunéré. Durant cette séance de discussion ouverte, Naguib Gouda, président de Career Edge, animera une discussion instructive et interactive portant sur le contexte changeant tout en donnant aux délégués du congrès la possibilité de communiquer leurs idées et leurs opinions sur les stages en général. Les participants chercheront à savoir comment les stages rémunérés contribuent à notre économie et à notre infrastructure sociale. Les connaissances alors apprises permettront aux employeurs de tirer parti des stages en tant que solution rentable et à faible risque pour l'embauche de personnes de talent et aux enseignants d'appliquer une formule éprouvée facilitant la transition de l'école au travail pour des diplômés qui ont de la difficulté à amorcer leur carrière.	
15 h 45 à 16 h 30	Réception pour les bénévoles	Daly's
20 h à 21 h 30	Activité facultative : Marche hantée d'Ottawa	
22 h à minuit	Salle de réseautage	Daly's

Mardi 9 juin 2015

8 h à 9 h	Inscription et petit déjeuner	Foyer du gouverneur général
9 h à 10 h	Débat principal avec Paul Davidson, Universités Canada et Robert Hardt, président et directeur général de Siemens Canada	Salle de bal du gouverneur général
	Série d'ateliers D	
10 h à 11 h	<p>D1 : Main-d'œuvre future au Canada : tendances relatives aux travailleurs talentueux en 2015 Présenté par Jason Kipps, Universum <i>Salle Alberta</i></p> <p>Jason Kipps, directeur des opérations d'Universum au Canada, brossera un tableau des attentes et des préférences professionnelles de 30 000 étudiants canadiens, selon le sondage réalisé cette année par Universum auprès des étudiants. « Universum Survey », le plus important sondage de ce genre tente d'établir où les étudiants veulent travailler et plus important encore, pourquoi.</p> <p>Alors que le contexte des travailleurs talentueux continue d'évoluer rapidement et que les personnes représentent un élément de plus en plus important de la réussite opérationnelle, les réflexions sur les éléments que favorisent les étudiants dans un cheminement de carrière seront utiles tant aux employeurs qui les recrutent qu'aux centres de carrières qui les conseillent. Apprenez quelles sont les attentes professionnelles de la nouvelle génération de travailleurs, les voies de communication que les étudiants veulent le plus utiliser pour en apprendre davantage sur les employeurs et ce que devraient faire les employeurs et les centres de carrières pour assortir les personnes de talent avec les bons employeurs.</p> <p>D2 : Une approche fondée sur des preuves pour combattre le recrutement Bias Présenté par Dr. Wendy Cukier, Ryerson University <i>Salle Terre-Neuve/Nouvelle-Écosse</i></p> <p>D3 : Renforcer les compétences non techniques des jeunes durant la transition vers l'emploi Présenté par Valerie Ward, Valerie G. Ward Consulting Ltd. <i>Salle Québec</i></p>	

	<p>Les programmes et les services de préparation à l'emploi sont généralement axés sur le soutien à la prise de décisions en matière de carrière, à l'acquisition de compétences professionnelles et/ou à l'apprentissage de techniques de recherche d'emploi. Cependant, ce ne sont que quelques éléments de la stratégie globale visant à réussir la transition vers l'emploi. Durant cette séance, un modèle éprouvé de préparation à l'emploi vous sera présenté ainsi que les constatations sur les besoins et les résultats dans le domaine de la préparation à l'emploi de plus de 135 000 Canadiens, ce qui fait ressortir les déficits en compétences non techniques essentielles pour évoluer dans le monde au travail d'aujourd'hui. La séance se terminera par une discussion interactive des stratégies visant à inclure l'acquisition de compétences non techniques dans nos activités quotidiennes avec les étudiants et les clients.</p> <p>D4 : L'outil « Major Maps » pour les employeurs Présenté par Ashley Johnson, Université Queen <i>Salle Nunavut</i></p> <p>Imaginez une carte qui vous guiderait vers la personne parfaite à embaucher. « Major Maps » est un ensemble de 44 cartes et chacune d'elles est consacrée à un programme de premier cycle et comporte des indications pour la carrière et pour les études. Chaque « grande carte » présente un échéancier de quatre ans, guidant les étudiants vers les activités qu'ils peuvent accomplir et les stratégies qu'ils peuvent utiliser chaque année pour profiter au maximum de leurs années d'études et se préparer à leur carrière après l'obtention du diplôme. Les sujets abordés sont les possibilités de carrière, les compétences à acquérir selon le diplôme voulu, les activités d'apprentissage expérientiel, les associations et organisations du domaine d'intérêt et d'autres ressources. Cet exposé sera axé sur l'élaboration de grandes cartes pour les employeurs. Celles-ci seront conçues pour renseigner les employeurs sur les compétences des étudiants et sur la manière d'assurer la viabilité de ces compétences.</p> <p>D5 : Réflexions et plan d'action professionnel Présenté par Jeremy Pearce, département des services relatifs aux carrières et d'enseignement coopératif de l'Université de Victoria <i>Salle Les Saisons</i></p> <p>Jeremy Pearce compte neuf ans d'expérience en soutien au développement de carrière, dans le cadre d'entretiens particuliers ainsi que d'ateliers et de programmes. Sa clientèle est variée, allant des diplômés de troisième cycle aux étudiants du niveau secondaire. Depuis les deux dernières années, il travaille en tant que spécialiste en orientation professionnelle au département des services relatifs aux carrières et d'enseignement coopératif de l'Université de Victoria, et avant cela, il a été conseiller en emploi aux services d'emplois communautaires à Victoria pendant sept ans. Jeremy est titulaire d'un baccalauréat en service social; il aime animer des débats et aider les gens à améliorer leur vie professionnelle.</p>	
11 h à 11 h 15	Pause de réseautage	Foyer du gouverneur général
11 h 15 à 12 h 15	<p>Série d'ateliers E</p> <p>E1: L'entrepreneuriat comme option de carrière Pourquoi travailler pour Google quand vous pouvez fonder le prochain Google? Présenté par Jon French, The Next 36 <i>Salle Alberta</i></p> <p>Les programmes d'entrepreneuriat, les programmes d'accélération sur les campus, l'incertitude en matière d'emploi et les possibilités technologiques accrues attirent plus que jamais les étudiants vers l'innovation et l'entrepreneuriat. L'étudiant d'aujourd'hui</p>	

a accès à des ressources qui n'étaient pas disponibles il y a dix ans. L'entrepreneuriat n'est toutefois pas pour tous et la réalité est encore que 95 % des nouvelles entreprises « échoueront ». Venez vous renseigner sur les outils que recherchent vos étudiants pour lancer leur entreprise et pourquoi la culture entrepreneuriale est omniprésente. Cette séance interactive sera une occasion d'explorer le profil d'un jeune fondateur d'entreprise et de découvrir les principaux obstacles au succès des jeunes entrepreneurs.

E2 : étudiants qui peuvent se rendre aux plus hauts échelons

Présenté par: Abigail Scott et Alan Bourne, Hay Group

Salle Terre-Neuve/Nouvelle-Écosse

Il est largement admis que les étudiants constituent une source essentielle de talents au potentiel élevé, en particulier compte tenu du modèle de fonctionnement allégé actuel. Qu'est-ce qui distingue l'étudiant capable de se rendre aux plus hauts échelons? La recherche montre que 37 % des nouvelles recrues quittent une entreprise dans les cinq années qui suivent leur entrée en fonction. Comment pouvez-vous reconnaître le potentiel des gens les plus talentueux et mettre en place des stratégies pour exploiter ce potentiel et maintenir en poste ces personnes talentueuses?

Nous aborderons les sujets suivants :

- défis que représentent la reconnaissance et l'exploitation du potentiel;
- tendances récentes adoptées par des chefs de file;
- facteurs primordiaux relatifs au potentiel à long terme;
- méthodes d'évaluation du potentiel.

E3 : Résultats liés à l'emploi des diplômés des universités canadiennes : établir des liens avec les données fiscales

Présenté par Ross Finnie, Université d'Ottawa

Salle Québec

Nous ne disposons pas actuellement au Canada de données exactes, opportunes et détaillées des résultats liés à l'emploi des diplômés des établissements d'enseignement supérieur (EES). Ces données sont nécessaires pour aider les jeunes à choisir leur programme d'études; pour les EEE qui prennent des décisions sur les programmes offerts; pour divers décideurs, notamment ceux que le déficit de compétences inquiète, pour les employeurs, et pour le grand public. Ce projet contribue à combler cette lacune sur le plan de l'information en établissant des liens entre les données conservées par une grande université canadienne et les dossiers de déclaration de revenus à Statistique Canada.

E4 : analyse de rentabilité de l'initiative « service-apprentissage »

Présenté par Stephanie Harper, école de gestion Goodman, Université Brock

Salle Nunavut

Une stratégie du bureau de développement des carrières pour accroître la participation des étudiants, créer des partenariats communautaires et améliorer les relations avec les membres de la faculté.

Aperçu

Le programme de service-apprentissage à l'école de gestion Goodman est une initiative axée sur un projet intégré à un vaste éventail de cours de gestion. Au lieu d'une étude de cas conventionnelle ou simulée, les étudiants appliquent ce qu'ils apprennent pendant les cours pour venir en aide aux organisations confrontées à de véritables défis de gestion.

Résultats

	<p>Les étudiants ont un aperçu des choix de carrière, ce qui les fait parfois changer d'orientation; les organisations renforcent leurs capacités et la collectivité profite des services ou des programmes fournis par des organisations plus solides et de la croissance des petites entreprises. En tant que responsable du programme, le bureau de développement de carrières établit des relations privilégiées avec les organisations locales, et en plus l'initiative est intégrée au programme d'études, des liens solides sont créés avec les membres de la faculté.</p> <p>Pourquoi participer? Durant cette séance, vous apprendrez comment nous avons établi et élargi ce programme auquel participent 1 500 étudiants par année, les facultés de toutes les principales disciplines et des organisations partout dans la région.</p> <p>E5 : Échange des pratiques exemplaires pour augmenter la participation des étudiants de première année de programmes coopératifs Présenté par: Kathryn Leistner et Alesia Dane, Université Brock <i>Salle Les Saisons</i></p> <p>En 2013, le département de l'enseignement coopératif de l'Université Brock a mis en œuvre un projet de mobilisation pour augmenter le niveau de participation et de conservation des étudiants au programme coopératif de première année. Les stratégies comptent les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - plan ciblé de marketing et de communication; - plan d'établissement de relations avec les membres des facultés; - mentorat pour les étudiants des programmes coopératifs; - activités de réseautage pour les étudiants et le personnel; - journée de l'orientation et du développement professionnel 2014 pour plus de 500 étudiants de premier cycle et diplômés de programmes coopératifs. <p>Au cours de cette séance, nous vous exposerons les stratégies de l'Université Brock qui se sont révélées efficaces et nous vous communiquerons les commentaires des étudiants. Nous animerons la discussion d'un groupe collégial axée sur les pratiques exemplaires courantes et sur les nouvelles idées.</p>	
12 h 15 à 13 h 30	Lunch et assemblées générales annuelles	Salle de bal du gouverneur général
13 h 30 à 15 h	Exposition et séances d'information	Foyer du gouverneur général
15 h à 16 h	<p>Série d'ateliers F</p> <p>F1 : des stratégies gagnantes pour le recrutement sur le campus Présenté par Greg Hurley, WCN Campus <i>Salle Alberta</i></p> <p>Ces stratégies incluent l'amélioration de l'expérience des candidats, obtenir l'implication des candidats par l'entremise de vos gens les plus qualifiés, maintenir l'implication des candidats, utiliser la technologie pour améliorer l'efficacité, comment devenir plus stratégique avec les chiffres, améliorer les taux de conversion et comment choisir la technologie universitaire qui convient à votre entreprise.</p> <p>F2 : Équilibre des capacités dans un environnement à forte demande Présentation d'EDC <i>Salle Terre-Neuve/Nouvelle-Écosse</i></p> <p>Joignez-vous à l'équipe chargée de l'acquisition de talents d'Exportation et développement Canada pour en apprendre davantage au sujet de l'année de transformation de l'organisme, comprendre ses capacités et connaître le niveau de préparation en vue d'un accroissement des demandes de recrutement. Vous apprendrez comment le processus d'embauche complet a été révisé pour être adapté à des demandes accrues, à l'aide de méthodologies allégées, d'équipes interfonctionnelles et d'outils que l'on trouve couramment en milieu de travail.</p>	

	<p>F3 : Une présentation remarquable Présenté par David Singh, Kira Talent <i>Salle Québec</i></p> <p>Nous rencontrons des gens tous les jours et pourtant, très peu d'entre eux sont remarquables. Dans le passé, les gens s'écrivaient ou se rencontraient pour communiquer. Aujourd'hui, il existe des douzaines de façons de se présenter, d'être présenté ou d'être trouvé. David Singh décrira les principales méthodes auxquelles peuvent avoir recours les membres de la génération Y pour mieux se présenter à leurs futurs employeurs, entre autres les nouveaux et les anciens médias. Il expliquera comment les entreprises peuvent présenter leur culture et convaincre les plus talentueux de se joindre à l'entreprise.</p> <p>F4 : participation des chercheurs d'emploi en direct Présenté par Laurie Edwards, Clarence DeSchiffart <i>Salle Nunavut</i></p> <p>Aider les gens à élaborer une stratégie par une expérience en ligne peut se révéler ardu. La notion de mobilisation de la clientèle au moyen de la technologie est fréquemment débattue, mais les initiatives à cet égard sont peu nombreuses. Career in Gear du Nova Scotia Community College (collège communautaire de la Nouvelle-Écosse) est l'un des premiers sites Web d'exploitation expérientielle des choix de carrières au Canada, conçu à l'aide de technologies de pointe reposant sur les outils synchrones et asynchrones de l'interface « webmail » et de clavardage en direct. Soyez prêt à revoir votre modèle de prestation de services aux clients et découvrez un nouvel outil de planification de carrière à l'intention des étudiants de niveau postsecondaire.</p> <p>F5 : L'ACSEE et l'ACDE? Deux chefs de file qui collaborent pour créer de nouvelles pratiques exemplaires? Mais quelles sont ces initiatives? Présenté par Carol Ann Olheiser, Université de Waterloo, Karen Reimer, Université de Guelph et Jennifer McCleary, Université McMaster, école de gestion DeGroot <i>Salle Les Saisons</i></p> <p>L'ACSEE et l'ACDE ont joint leurs efforts pour collaborer de manière plus étroite pour le bénéfice de nos membres. Plusieurs membres des deux organisations aimeraient que cette tendance se poursuive et s'accroisse. Durant des séances du congrès de l'année dernière de l'Association canadienne de l'enseignement coopératif (ACDE), et la séance de perfectionnement professionnel de fin d'année 2014 de l'ACSEE, des discussions ont porté sur un partenariat plus réfléchi. Cette séance se veut la suite de ces discussions.</p>	
18 h à 22 h	Dîner et activité sociale Départ des autobus : à déterminer	Lago Bar

Mercredi 10 juin

8 h à 9 h	Petit déjeuner	Foyer du gouverneur général
9 h à 10 h	Série de réunions en petits groupes G	<p>G1 : Génération Z : mobiliser les talents de la prochaine génération Présenté par Lauren Friese, TalentEgg <i>Salle Alberta</i></p> <p>Nous assistons à la montée d'un nouveau groupe de jeunes gens talentueux qui sont prêts à se tailler une place sur le marché du travail. Les jeunes de la génération Z</p>

entrent progressivement sur le marché du travail et les employeurs commencent à les remarquer. Les jeunes de la génération Z, pragmatiques, très performants et décidés à changer les choses, modifient les règles du jeu pour les employeurs qui cherchent à cibler, à attirer et à recruter de nouveaux talents encore inexploités. Durant cette séance, nous nous pencherons sur la génération Z dans le contexte du recrutement sur les campus, sur les caractéristiques propres à ce groupe générationnel et nous recommanderons des stratégies numériques novatrices et d'autres méthodes pour réussir à les mobiliser.

G2 : Prospérer Dans un paysage changeant ? L'optimisation d'un modèle numérique Influencé apprentissage de travail intégré

Présenté par Jenny Peach & Jean Simpson, Sheridan College

Salle Terre-Neuve/Nouvelle-Écosse

G3 : La salle de classe connectée : vision des Canadiens de l'évolution de l'éducation

Présenté par Domenic Belmonte, Maurice Chang, PwC Canada

Salle Québec

Le monde aux multiples écrans dans lequel nous vivons a radicalement changé la façon dont nous interagissons, nous apprenons et nous nous perfectionnons. On peut d'ailleurs le constater en observant le petit enfant qui ne sait pas encore lire, mais sait comment se servir d'une tablette électronique, ou la prolifération des médias sociaux et l'incidence sur la manière dont nous communiquons entre nous. La technologie a eu une énorme incidence sur la façon dont nous nous attendons à recevoir de l'information et des services. Les attentes à l'égard de services par mode de prestation numérique ne feront qu'augmenter au cours des années à venir. Sur une période de trois semaines en 2014, PwC Consulting a posé la question centrale à 1 910 Canadiens : quelle est votre vision d'avenir de l'éducation au Canada? L'étude a été réalisée à l'aide de « Cahier d'options », notre outil de recherche qui présente un cadre d'expérience interactive aux répondants. Les participants en ont appris davantage sur l'éducation numérique, ont exploré d'importantes questions pertinentes et se sont penchés sur les services susceptibles de les intéresser après avoir pris connaissance de quelques-uns des avantages, des inconvénients et des options. Cette séance révélera les résultats de notre étude sur la vision des Canadiens, sur ce qu'ils disent à propos de grands enjeux comme la gestion des coûts, la prestation d'un enseignement personnalisé, et la préparation des étudiants au monde numérique. Qu'attendent les Canadiens de l'éducation numérique? Comment les Canadiens prévoient-ils redéfinir la salle de classe conventionnelle? Nous vous ferons part de l'analyse cruciale que nous avons réalisée en fonction de la recherche, et nous exposerons notre perspective quant à l'évolution possible de l'éducation.

G4 : Programme d'examen des curriculums vitae par les pairs

Présenté par Nicole Poole, Université polytechnique Kwantlen

Salle Nunavut

Les services relatifs aux carrières et la faculté des ressources humaines de l'Université Kwantlen ont formé un partenariat pour offrir une possibilité d'apprentissage unique aux étudiants inscrits au cours HRMT 3135 (recrutement et sélection). Les étudiants appliquent les connaissances apprises durant le cours en prodiguant des conseils aux étudiants de Kwantlen concernant les attentes des employeurs à l'égard des demandes d'emploi. Cet exercice comprend aussi la révision des lettres d'accompagnement et des curriculums vitae ainsi que des recommandations à cet égard, ce qui augmente l'employabilité des étudiants et des nouveaux diplômés. Les étudiants qui suivent ce cours de ressources humaines obligatoire doivent jouer le rôle de conseiller auprès de pairs durant quatre heures, ce qui compte pour 15 % de leur note.

	<p>G5 : Session détails seront annoncés <i>Salle Les Saisons</i></p> <p>Cette présentation interactive est conçue pour inspirer quiconque a besoin de savoir comment créer et stabiliser des relations d'affaires à l'aide d'un processus stratégique et systématique qui produira des résultats mesurables.</p> <ul style="list-style-type: none"> - se rendre compte de l'importance d'échanger des contacts; - mieux comprendre comment régénérer ou construire son réseau et comment l'exploiter à fond; - se servir de l'effet de levier de manière éthique et efficace; - établir des rapports de façon à influencer sur les décideurs. <p>Les participants apprendront comment augmenter au maximum leurs points forts et reconnaître l'importance de leur capital social. En sachant comment utiliser efficacement l'effet de levier, les participants auront la feuille de route dont ils ont besoin pour réussir.</p> <p>La formation de Donna Messer a été ajoutée aux programmes des collèges et universités, des salles de conférences et des bureaux gouvernementaux partout au Canada, aux États-Unis et en Europe. Le fait de combiner une formation interactive et la planification stratégique constitue une technique systématique dont les résultats peuvent être mesurés. L'effet de levier offre la capacité nécessaire pour réussir. Il vous donne de la visibilité, de la crédibilité, de la rentabilité et de la durabilité!</p>	
10 h à 10 h 15	Pause de réseautage	Foyer du gouverneur général
10 h 15 à 11 h 15	Discours de l'orateur principal de Gen Y Inc.	Salle de bal du gouverneur général
11 h 15 à 11 h 30	Clôture du congrès	Salle de bal du gouverneur général