



Le rendez-vous annuel des professionnelles
et des professionnels en emploi

PROGRAMMATION

UNE CONFÉRENCE D'OUVERTURE

40 ATELIERS

UN SALON DES EXPOSANTS

DES ESPACES DE DISCUSSION
ET DE CONCERTATION

15 au 17 février 2023

Centre de congrès
de Trois-Rivières

QUARIERA.com





QUARIERA

QUARIERA est un colloque de professionnelles et professionnels en emploi provenant des quatre coins du Québec qui, une fois l'an, se rassemblent afin d'explorer des nouvelles pratiques d'intervention en employabilité et en insertion socioprofessionnelle, d'apprendre auprès de personnes expertes, intervenantes et chercheuses et de tisser des liens en profitant d'occasions uniques de réseautage.

BIENVENUE À CETTE 8^e ÉDITION!

PROPULSÉ PAR

AXTRA

Alliance des
centres-conseils
en emploi

Mercredi 15 février

15 h 30 - 16 h 45	Lancement de QUARIERA et conférence d'ouverture
17 h	Cocktail réseautage

Jeudi 16 février

7 h 30 - 15 h30	Salon des exposants
8 h 30 - 11 h 30	Bloc d'ateliers A (3 h)
11 h 30 - 13 h 30	Dîner et visite du Salon des exposants
13 h 30 - 15 h	Bloc d'ateliers B (1 h 30)
15 h 30 - 17 h	La Ruche : groupes de discussion 
18 h 30 	Souper et soirée festive sur le thème du Jardin Secret 

Vendredi 17 février

8 h 30 - 10 h	Bloc d'ateliers C (1 h 30)
10 h 30 - 12 h	Bloc d'ateliers D (1 h 30)
12 h	Dîner et clôture de QUARIERA

PROFITEZ DES TARIFS HÂTIFS JUSQU'AU 13 JANVIER 2023!

Publics visés



Gestionnaires



Intervenant.e.s



Équipes administratives

Piliers associés



Innovation



Clientèle



Marché du travail



Outils, plateformes
et technologie



Gestion

Conférence d'ouverture

mercredi 15 février | 15 h 30

De l'Everest au Sahara : s'adapter au changement un pas à la fois!

Notre secteur, tout comme l'ensemble de la société, est bousculé par plusieurs mutations significatives depuis les dernières années, notamment sur les plans social, sanitaire, économique, technologique et climatique. Ces transformations déstabilisent nos pratiques et celles de nos milieux de travail, de même que celles des individus que nous accompagnons dans leur recherche d'emploi et transition de carrière. Même si ces changements nous permettent d'apprendre et d'évoluer professionnellement, ils apportent aussi leur lot de défis et de difficultés. Mais alors, comment pouvons-nous apprivoiser la nouveauté et l'incertitude qui en découlent?

Au fil de ses périples sportifs, Sébastien Sasseville a dû s'adapter sans cesse pour atteindre ses objectifs. Lors de cette conférence, il vous amènera à accueillir le changement avec enthousiasme. Préparez-vous à vivre un moment hautement inspirant et à en ressortir avec la tête pleine d'outils concrets pour que vous et votre organisation réussissiez à vous surpasser et à vous démarquer dans des environnements en constante évolution.

Une conférence authentique, captivante et percutante à ne pas manquer!



À propos de **Sébastien Sasseville**

Athlète d'endurance et auteur du livre *Un pas à la fois : choisir l'obstacle qui nous fait grandir*, Sébastien Sasseville a occupé divers rôles en entreprise pendant les 10 premières années de sa carrière. Comme conférencier, sa force réside en sa capacité à bâtir des liens solides entre l'aventure sportive et le monde du travail. Sébastien est passionné par les thèmes de la gestion du changement, du leadership et du travail d'équipe.

Il a atteint le sommet du mont Everest et complété la course du Sahara. Il a également traversé le Canada à la course, un périple de 7 500 kilomètres en 9 mois. Quelques années plus tard, Sébastien a récidivé en traversant le pays à vélo en 15 jours. Plus récemment, il a complété la mythique *Race Across America*, l'épreuve d'ultracyclisme la plus difficile au monde, un parcours de 4 800 kilomètres bouclé en moins de 12 jours.

A1

Trouvez la voix unique de votre organisation



Difficile de trouver le ton et l'approche qui permettront à votre organisation de se démarquer sur les médias sociaux? Ces plateformes font maintenant partie intégrante de votre plan de communication, mais elles exigent du temps et demandent d'être à l'aise avec les styles de rédaction propres à chaque plateforme, les tendances en création de contenu et, bien sûr, les besoins de votre organisme. Découvrez comment bâtir votre voix unique en réfléchissant à la personnalité de votre organisation, au-delà de sa mission.

Au programme, nous aborderons les façons de définir le ton et l'approche à privilégier pour vos publications sur les médias sociaux, d'établir vos publics cibles et le style des publications selon les plateformes, d'être à l'écoute des enjeux de société actuels (inclusion, diversité, équité, etc.), d'accorder une importance à la qualité du français (notamment par la rédaction épique) et d'assurer la mise en valeur de votre voix unique sur vos médias sociaux.

Cette formation inclut un volet théorique, un exercice pratique et des périodes de discussion afin d'assurer le transfert des apprentissages et une mise en action simple et efficace dans votre organisation.

Nathalie Bray, *Lumina Stratégies*

Nathalie Bray est formatrice depuis plus de 20 ans auprès de différentes clientèles. En plus d'un parcours dans le domaine de la transition de carrière et de l'employabilité, elle possède une solide expérience en communication et marketing. Découvrez sa passion pour la rédaction stratégique!

A2

Maintenir la motivation vivante



La motivation s'avère essentielle pour réaliser nos projets, atteindre nos objectifs, résoudre nos problèmes et cultiver la persévérance. Mais d'où provient la motivation?

Comment faire pour rester motivé·e à travers le temps et les épreuves? Cet atelier répondra à ces questions et vous fournira plusieurs techniques et outils pour la garder vivante.

Alain Bellemare, *Stratégie Carrière*

Alain Bellemare est titulaire d'un baccalauréat en psychologie et d'une attestation de programme court de deuxième cycle en approche participative en intervention psychosociale. Il est thérapeute en croissance personnelle, conférencier, animateur d'ateliers et auteur.

A3

D'intervenant·e à conseiller·ère en emploi : les bases à connaître



Nous travaillons de plus en plus auprès de clientèles qui présentent de nombreux défis d'intégration. Comme professionnel·le·s, nos formations sont diversifiées (éducation spécialisée, toxicomanie, criminologie, etc.) et il arrive que nous n'ayons pas en main les outils de recherche d'emploi nous permettant de bien soutenir nos participant·e·s.

Cet atelier vous permettra d'en apprendre plus sur le processus d'employabilité, du CV tendance jusqu'au maintien en milieu de travail. Quels sont les meilleurs outils? Quels sont les défis les plus fréquents et comment les surmonter? La roue de la recherche d'emploi n'aura plus de secret pour vous!

Stéphanie Hudon, *Place à l'emploi*

Diplômée du baccalauréat en développement de carrière en 2017, Stéphanie Hudon pratique la profession de conseillère en emploi depuis cinq ans à Place à l'emploi. Durant son mandat, elle a eu à animer des ateliers sur les méthodes de recherche d'emploi destinées à des clientèles ayant des parcours diversifiés. Par son enthousiasme et sa bienveillance, elle souhaite contribuer à une meilleure connaissance d'une gestion de carrière réussie.

Angélique Gagnon Le Scelleur, *CJEMY*

Angélique Gagnon Le Scelleur œuvre dans le domaine de l'employabilité depuis maintenant cinq ans. Titulaire d'un baccalauréat en développement de carrière, elle œuvre auprès de toutes les clientèles en adaptant ses pratiques aux besoins des participant·e·s. Organisée et réfléchie, elle aborde son intervention d'une manière profondément humaine, ses spécialités étant l'écoute et la recherche de solutions.

A4

LGEstat : optimiser les rapports et tableaux pour mettre en valeur tout le travail réalisé



Conçu pour nos organismes en employabilité, LGEstat est le logiciel dans lequel nous entrons une multitude d'informations. Comment ces informations peuvent-elles mettre en valeur tout le travail qui est réalisé?

De l'implantation du logiciel à la production des rapports pour votre reddition de comptes, tout en passant par la validation de vos données, l'atelier vous permettra d'en apprendre plus sur les fonctions cachées de cet outil.

Caroline Gagnon, *Place à l'emploi*

Caroline Gagnon est directrice générale de Place à l'emploi. Elle œuvre dans le domaine de l'employabilité depuis plus de 25 ans et possède une compréhension fine des enjeux actuels reliés au marché du travail. Novatrice et audacieuse, elle souhaite aller au-devant des nouvelles tendances pour permettre à son organisation de se développer et d'offrir les meilleurs services à la population.

Pensez à visiter notre Salon des exposants!
16 février | 7 h 30 à 15 h 30

A5

L'intervention avec les cartes narratives



L'atelier portera sur l'approche narrative et son principal outil, les cartes narratives. Cette approche a pour objectif d'aider les personnes à reprendre du pouvoir sur elles-mêmes, leur rendre leur dignité et redonner du sens à leur vie, tout en les accompagnant dans la définition de leur projet personnel et professionnel.

Cette approche est fondée sur l'idée que les récits que nous produisons en permanence sur notre propre vie peuvent tantôt nous enfermer, tantôt nous libérer. Elle vise à aider les individus à redevenir les auteurs de leur propre vie et de leur histoire en retenant, classant et accordant une importance plus ou moins significative à certains événements. Joignez-vous à nous afin d'en apprendre davantage sur cette technique d'intervention efficace!

Rachid Amrouche, Accès-Travail de Montréal

Œuvrant dans le domaine de l'employabilité depuis plusieurs années, Rachid Amrouche a d'abord travaillé comme conseiller en emploi, puis comme conseiller d'orientation. Il s'intéresse à l'humain et à son fonctionnement, ainsi qu'à ses relations avec le monde, et ce, en raison de sa fascination pour la diversité et la complexité humaine et de son intérêt marqué pour le bien-être des gens.

Alain Lemay, Accès-Travail de Montréal

Alain Lemay est conseiller d'orientation chez Accès-Travail de Montréal. À la suite de sa maîtrise en orientation à l'Université de Sherbrooke, il a développé au fil des années son expertise en counseling d'orientation et d'employabilité.

A6

Épuisement professionnel : reconnaître les signes et s'en sortir



Aimeriez-vous connaître des outils inédits et puissants pour arrêter les pensées négatives envahissantes, pour retrouver un sommeil réparateur ainsi que pour rebâtir votre énergie et votre motivation? Les neurosciences ont apporté des réponses auxquelles on ne s'attendait pas! Il est désormais possible de remettre son esprit sur pied afin de faire taire la critique intérieure, reprendre la maîtrise de ses pensées, diminuer la charge émotionnelle, se débarrasser des souvenirs désagréables qui nous hantent et cesser d'être affecté·e par l'attitude ou le comportement des autres.

Dans cet atelier, nous verrons les indices qui permettent de déceler l'épuisement : indices non verbaux, comportementaux, émotionnels et de vocabulaire. De plus, nous ferons un tour d'horizon des outils, astuces et exercices validés par les neurosciences afin de permettre à notre esprit de retrouver son énergie, sa concentration, sa motivation, son plaisir et son estime. Bienvenue dans cet univers fascinant!

Annabelle Boyer, ABC Solution Développement Organisationnel

Master coach certifiée en neurosciences motivationnelles, CRHA, experte en analyse du langage corporel et de la libération des relations toxiques, Annabelle Boyer détient un baccalauréat en génagogie (intervention et management d'équipe) et une maîtrise en intervention et changement organisationnel.

A7

La mobilisation des talents : pour se propulser vers l'avant!



Connaissez-vous vos principaux talents? Ceux qui vous donnent de l'énergie, du plaisir, qui vous rendent efficace et pleinement épanoui·e professionnellement? Peut-être êtes-vous comme la majorité d'entre nous, pour qui répondre à cette question demeure un défi.

Dans cet atelier dynamique et axé sur une culture de mise en valeur et de mobilisation des talents, nous vous ferons découvrir comment repérer et identifier vos principaux talents ainsi que ceux de vos collègues et de vos client·e·s. Vous comprendrez également pourquoi cette démarche constitue un investissement payant, autant pour votre équipe que pour vos participant·e·s!

Enfin, nous exposerons la façon dont ce concept peut devenir un puissant levier de performance organisationnel. De quoi atteindre les plus hauts sommets!

Catherine Plante, *Espace carrière*

Catherine Plante exerce dans le domaine de l'employabilité depuis 2009. Amoureuse de sa profession, elle ose innover et sortir du cadre pour la faire rayonner. Elle épaulé également les professionnelles et professionnels du secteur à travers le Québec, contribuant ainsi à la mobilisation des équipes d'intervention en employabilité.

Martin Doucet, *Espace carrière*

Conseiller en développement professionnel chez Espace carrière, Martin Doucet est aussi formateur et coach professionnel certifié depuis plus de 20 ans. Créatif, intuitif et orienté vers l'action, il propose des formations axées sur l'apprentissage par l'expérimentation, l'échange et le plaisir.

A8

Dépression, inactivité sociale et employabilité chez les jeunes adultes



Trouble aux visages multiples, la dépression a de nombreuses répercussions sur les plans physique, psychique et social. Elle peut court-circuiter un parcours professionnel à tout moment de la vie et être particulièrement ravageuse lorsqu'elle survient au début de l'âge adulte.

Cet atelier vous permettra de comprendre l'éventail des enjeux qui font de la dépression un obstacle à l'emploi d'envergure pour les jeunes adultes qui y font face. Celui-ci s'adresse aux intervenant·e·s qui accompagnent de jeunes adultes à risque de dépression, ayant souffert de dépression et/ou rencontrant des difficultés d'insertion en emploi, n'étant ni en emploi ni en formation.

Elizabeth Gailloux

Spécialiste en employabilité et détentrice d'un diplôme d'études supérieures spécialisées en santé mentale, Elizabeth Gailloux a accompagné de nombreux jeunes adultes dans leur transition vers le marché du travail, ainsi que plusieurs employeurs dans le développement de leur approche de gestion.

A9

L'organisation du travail hybride : état des connaissances, enjeux et modalités de mise en œuvre



L'après-pandémie trace la voie pour le déploiement pérenne d'un nouveau mode d'organisation du travail qui combine distance et présence. Ce nouveau modèle porte les promesses d'une flexibilité individuelle et organisationnelle, d'un bien-être accru du personnel et de la performance individuelle, collective et organisationnelle : le travail hybride.

Les avantages et inconvénients du télétravail sont de plus en plus documentés et ils se transposent, pour la plupart, au travail hybride. Ce dernier comporte toutefois des risques et des enjeux qui lui sont propres. La gestion des équipes et des personnes dans un environnement de travail où présence et distance cohabitent requiert la mise en œuvre de pratiques de gestion innovantes et individualisées. La coordination d'un nouveau mode d'organisation du travail nécessite de se pencher avec acuité sur les conséquences que le travail hybride peut engendrer à la fois sur l'employé·e, les équipes et l'organisation.

Cet atelier vise à discuter des enjeux du travail hybride et des stratégies et pratiques à mettre en place afin de concilier les attentes individuelles et organisationnelles dans ce nouveau mode d'organisation du travail.

Andréanne Deschênes, UQAR

Spécialiste en gestion des ressources humaines, Andrée-Anne Deschênes est professeure à l'UQAR, campus de Lévis. Ses recherches récentes portent sur les enjeux humains des transformations du travail et sur les pratiques inclusives de gestion des ressources humaines.

A10

Êtes-vous de type AVANT, PENDANT ou APRÈS? **ANNULÉ**



Alors que le télétravail rythme nos vies et que la conciliation des nombreux rôles redéfinit les contours du monde du travail, venez constater son impact sur votre rapport au temps. Cet atelier vous permettra de comprendre votre tendance à être de type *avant*, *pendant* ou *après* la tâche. De plus, vous pourrez découvrir comment cette propension affecte vos interactions avec les autres et vous sensibiliser à la conception du temps de vos client·e·s et collègues, alors qu'ils ont eux aussi leur propre disposition face à l'exécution d'une tâche!

Cet atelier hautement interactif vous permettra de travailler individuellement, en dyades et en grands groupes. À l'agenda : partage de contenu et soutien chaleureux tout au long des activités!

Jéhanara Sage,
Y des femmes de Montréal

Jéhanara Sage est conseillère en emploi depuis 1998 et membre de l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec depuis 2005. Elle a œuvré en milieu privé, scolaire et communautaire et cumule huit ans d'expérience comme conseillère d'orientation en employabilité auprès de la clientèle du Y des femmes de Montréal.

B1

PINes et milléniaux : des publics névralgiques à saisir pour le futur du marché de l'emploi **ANNULÉ**



Inspiré d'un portrait du territoire réalisé pour un carrefour jeunesse-emploi montréalais en 2022, cet atelier explore une frange de population peu documentée dans la littérature et pourtant attestée par notre enquête de terrain : les jeunes diplômé·e·s en mal d'insertion (*Poorly Integrated New Entrants* en anglais, aussi appelés « PINes »).

Les PINes représentent près du tiers des jeunes en transition en Europe et aux États-Unis. Ce groupe redéfinit nos conceptions des enjeux d'intégration au travail au-delà des profils qui se retrouvent plus typiquement au cœur des programmes d'employabilité (tels que les jeunes ni en emploi, ni aux études, ni en formation). Bien que ces jeunes ne se sentent pas directement concerné·e·s par les services d'aide à l'emploi, ceux-ci font face à des situations de sous-emploi, de déqualification et de précarisation. Leur augmentation globale atteste des nombreux obstacles qui complexifient la transition vers le marché du travail, qui comprennent notamment certains stéréotypes et préjugés à leur égard. Cette présentation se veut une réflexion ouverte permettant de revoir nos manières de faire et d'être avec cette frange importante de la population qui peine à offrir son plein potentiel.

Méralie Murray-Hall, *HUMAIN HUMAIN*

Méralie Murray-Hall est anthropologue au sein de HUMAIN HUMAIN et accompagne les organisations à mieux saisir leur écosystème social. À partir des ethnographies qu'elle coréalise, elle développe des formations, ateliers et conférences qui abordent des sujets qui touchent des enjeux sociaux de fond.

Éloïse Jaumier, *UdeM*

Étudiante à la maîtrise en anthropologie à l'Université de Montréal, Éloïse Jaumier s'intéresse spécifiquement à la place accordée à l'emploi en contexte contemporain. Ses recherches mêlent ethnographie, éthique et féminisme afin d'analyser la superposition de multiples normes et valeurs au travail.

B2

L'immigration vue autrement!



La pénurie de main-d'œuvre frappe de plein fouet les entreprises et les organisations québécoises, ce qui freine leur développement. L'immigration peut être une solution viable à cette pénurie.

Lors de cet atelier, nous nous pencherons sur les façons d'offrir un accompagnement aux entreprises qui désirent mettre en œuvre des plans d'action en ressources humaines afin de favoriser le recrutement des personnes immigrantes vivant à l'intérieur ou à l'extérieur du Canada. Il permettra également de vous outiller afin de mieux comprendre les exigences des différents programmes gouvernementaux, les obligations de l'employeur, les coûts et les délais requis.

Celena Meneses

Celena Meneses est consultante réglementée en immigration canadienne et membre du Collège des consultants en immigration et en citoyenneté (CICC). Actuellement, elle accompagne les entreprises afin de les soutenir dans le recrutement de travailleuses et travailleurs.

B3

Droit à la déconnexion : défis et bénéfices



Notre mode de vie et notre façon de travailler ont été bouleversés avec le télétravail et le travail hybride. Les frontières entre la vie privée et nos responsabilités professionnelles sont de plus en plus fines. Les outils numériques nous offrent une connexion à nos dossiers professionnels en tout temps, il devient donc de plus en plus complexe d'établir un rythme sain. Le monde hyperconnecté dans lequel nous évoluons a un impact sur notre santé mentale et physique, nos relations sociales ainsi que notre productivité au travail.

Bien que le droit à la déconnexion ait été instauré dans différents pays, la mise en place d'une politique de droit à la déconnexion n'est pas la solution miracle pour aider les gestionnaires et les employé·e·s à se reposer. Dans cet atelier, nous vous invitons à entamer une réflexion autour du droit à la déconnexion et de l'hyperconnectivité.

Laurie Michel, *Vivala*

Laurie Michel a souffert d'hyperconnectivité pendant des années avant de créer Vivala, une entreprise spécialisée dans le bien-être numérique. Conférencière et auteure du livre *Moins d'écrans Plus de moments présents*, elle se donne pour mission de vous aider à instaurer de saines habitudes numériques.

B4

Le recrutement dans la fonction publique fédérale



Le recrutement dans la fonction publique fédérale attire chaque année de plus en plus de candidat·e·s. Les conseillères d'Objectif Emploi vous apporteront toutes les informations requises pour accompagner votre clientèle dans ce processus d'embauche bien particulier.

De la création du profil jusqu'à l'examen, en passant par les différents types de tests, elles vous présenteront tout le parcours de la personne qui postule. Ces procédures n'auront plus de secrets pour vous!

Nathalie Daffos, *Objectif Emploi*

Avec plus de 10 ans d'expérience dans le domaine de l'employabilité et de la formation, Nathalie Daffos a orienté sa carrière dans la formation et l'accompagnement des personnes en recherche d'emploi. Son objectif est de révéler le meilleur de chacun pour atteindre ses objectifs.

Laetitia Jacquez, *Objectif Emploi*

Laetitia Jacquez est diplômée d'une maîtrise en stratégies des entreprises. Elle est actuellement coordinatrice du service employabilité, formatrice et conseillère en emploi. Elle compte plus de cinq années d'expérience en employabilité et quatre ans dans la gestion des ressources humaines.

B5

L'environnement et ses impacts sur la main-d'œuvre



Depuis plusieurs années, le réchauffement de la planète a un effet néfaste et destructeur sur l'environnement. Nos gouvernements ont donc mis en place des stratégies d'atténuation et d'adaptation afin de limiter et de réduire les impacts des changements climatiques. Ces mesures ont — et auront — des répercussions certaines sur le marché du travail.

Nous verrons comment ces stratégies gouvernementales affecteront la main-d'œuvre, notamment en créant, modifiant ou supprimant certains types d'emplois. Nous aborderons également une panoplie d'enjeux en lien avec ces transformations majeures et significatives.

Dominique Dodier,
EnviroCompétences

Experte en gestion des ressources humaines, Dominique Dodier détient un baccalauréat en relations industrielles de l'Université Laval et est membre de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés. Elle est directrice générale d'EnviroCompétences depuis plus de 17 ans.

LES ATELIERS ONT DES PLACES LIMITÉES.
Inscrivez-vous dès maintenant et bénéficiez du tarif hâtif!

B6

Démystifier et décoder l'affichage des offres d'emploi



Et si le meilleur emploi pour votre client·e n'était pas chez l'employeur qui détient le plus gros budget pour la visibilité de ses affichages d'offres d'emploi?

Dans un contexte de rareté de main-d'œuvre, les employeurs sont nombreux à utiliser des stratégies de marketing pour attirer les candidatures. En tant que professionnel·le·s en employabilité, il est important de sensibiliser notre clientèle sur les principes d'affichage et sur le décodage des offres d'emploi afin de favoriser le bien-être et le maintien en emploi.

Cet atelier est une invitation à prendre un pas de recul dans cette guerre publicitaire à laquelle se livrent les employeurs. Il cherche également à vous fournir de nombreux trucs — à partager à votre clientèle — pour lire entre les lignes des offres d'emploi.

Audrey Marsolais,
La Porte de l'Emploi

Audrey Marsolais est coordonnatrice des Services aux entreprises à La Porte de l'Emploi. Elle cumule plus de 23 ans d'expérience dans le domaine de l'employabilité et se distingue par sa personnalité authentique. Passionnée du potentiel humain, Audrey met sa créativité au service des entreprises.

B7

Comment la pandémie a changé les métiers de l'employabilité



La pandémie de COVID-19 a entraîné des changements considérables dans les métiers de l'employabilité. Des modalités d'entrevues jusqu'aux besoins de la clientèle, le métier a entamé une transformation qui va se poursuivre dans les prochaines années. Basé sur les résultats d'une recherche menée auprès de professionnel·le·s de l'emploi et du développement de carrière ainsi que de leur clientèle, cet atelier vise à faire un état des lieux de l'évolution des métiers de l'employabilité et de leurs nouveaux enjeux.

Plusieurs points seront abordés, notamment les modalités d'entretien (hybrides ou à distance), des transformations du travail à la suite de la pandémie (télétravail, adaptation des exigences pour faire face à la pénurie de main-d'œuvre), des incertitudes vis-à-vis du marché du travail dans un contexte mouvant et les nouvelles attentes de la clientèle (recherche de sens au travail, besoin de repères dans un monde du travail qui change sans cesse, etc.). Cet atelier prévoit également un temps d'échange afin de permettre aux quariéristes de réagir sur les éléments exposés.

Elodie Chevallier, *UQAM*

Elodie Chevallier est chercheuse à l'UQAM et s'est spécialisée sur les thématiques du sens au travail et des changements de carrière. Elle mène depuis 2020 une recherche visant à éclairer l'impact de la pandémie de COVID-19 sur le rapport au travail et le développement de carrière.

B8

Comment votre organisation peut-elle devenir incontournable



Pour favoriser la réalisation ou l'avancement d'une cause qu'elle défend, il est nécessaire pour une organisation de mettre en œuvre une série de mesures et de stratégies qui lui sont propres afin de garantir son rayonnement, sa notoriété et son influence. Mais par où commencer?

Cet atelier vous présentera les différents moyens (développement de partenariats, réseautage, communications, relations de presse, affaires publiques et relations gouvernementales) pour assurer le développement de votre organisme, atteindre vos objectifs et devenir incontournable.

Luc Samama,

Conjoncture affaires publiques

Expert-conseil en développement stratégique au sein de son entreprise, Luc Samama est détenteur d'un baccalauréat en droit de l'Université Laval et a été chef de cabinet d'une députée fédérale pendant quinze ans. Il accompagne plusieurs organisations et entreprises d'économie sociale dans leur développement en plus d'offrir de nombreuses formations.

B9

Mettre en valeur le capital humain grâce à la reconnaissance des acquis et des compétences (RAC)



Cet atelier permettra aux professionnel·le·s en emploi de mieux connaître le dispositif de RAC en formation professionnelle.

Des exemples concrets et des mises en situation démontreront comment on peut valoriser et reconnaître le potentiel des adultes, les parcours atypiques et les compétences développées dans le cadre d'expériences de vie et de travail.

À la suite de cet atelier, les personnes participantes seront mieux outillées pour cibler le potentiel de transfert des compétences en lien avec les programmes d'études. De plus, elles seront en mesure de mieux accompagner leur clientèle dans l'obtention d'une reconnaissance officielle et pourront par le fait même faciliter leur intégration socioprofessionnelle.

Liane Levasseur, CERAC

Liane Levasseur œuvre depuis 24 ans dans le domaine de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle. Depuis 2014, elle travaille comme experte-conseil au centre d'expertise en RAC. Elle s'intéresse notamment à l'accompagnement personnalisé offert aux adultes sans premier diplôme.

B10

French-language barriers for English speakers in Québec's labour market



PERT's prior research shows that French-language barriers are a top challenge for many English speakers looking to enter the labour market in Québec.

This workshop seeks to examine the French-language barriers facing English speakers and investigate how these language barriers can impact individuals' experiences in the labour market.

Lastly, we will provide participants with strategies and resources to help them better assist English speakers and other linguistic minorities in accessing French-language learning programs.

Sta Kuzviwanza, PERT

Sta Kuzviwanza is the Director of Policy & Research at the Provincial Employment Roundtable (PERT). She previously worked as the policy lead for Québec at Airbnb Canada and as a consultant providing policy analysis to organizations in the private and public sectors.

**Note: This workshop will be delivered in English only.*

La Ruche



16 février de 15 h 30 à 17 h

Pour la première fois cette année, QUARIERA organise un lieu d'échange propice au bourdonnement d'idées ainsi qu'au partage de bonnes pratiques et d'outils. Cette ruche est un nouvel espace de discussion et de concertation afin que vous puissiez apprendre de vos pairs et, par le fait même, améliorer vos pratiques d'intervention ou de gestion.

En collaboration avec des professionnel·le·s du secteur, l'équipe de QUARIERA a identifié 10 thèmes pertinents et rassembleurs autour desquels les intervenant·e·s et les gestionnaires pourront s'entretenir. Chaque alvéole aura sa propre formule (réseautage express, tables rondes, chaînes d'idées, etc.) pour piquer votre curiosité et susciter des discussions animées.

Ne manquez pas cette occasion d'échanger avec des professionnel·le·s de tous horizons et de partout au Québec, de la Gaspésie à l'Outaouais!



C1

L'emploi et l'immigration : des ponts et des passerelles



Malgré les incitatifs multiples à s'établir en région, la majorité des personnes immigrantes au Québec choisissent de s'installer dans les grands centres urbains comme Sherbrooke, Trois-Rivières, Québec et Montréal. Face à l'enjeu de pénurie de main-d'œuvre et de vitalisation régionale, les centres-conseils en emploi sont des acteurs sous-mobilisés pour favoriser l'employabilité en région chez la population immigrante.

Cet atelier vise à mettre de l'avant l'apport des services-conseils en emploi face à ces problématiques et à donner des outils afin d'améliorer les liens de coopération entre les organismes spécialisés en emploi et ceux dans l'accueil des personnes immigrantes.

Ferid Racim Chikhi, *Groupe Orientation Emploi*

Après des études en littérature et civilisations d'expression anglaise, Ferid Racim Chikhi a obtenu une maîtrise en sciences de l'administration. Conférencier et formateur, il est membre de l'Ordre des administrateurs agréés du Québec. Il est aussi l'auteur d'analyses, d'articles et de réflexions économiques ayant pour axes de convergence l'immigration et l'emploi ainsi que l'intégration socioculturelle des immigrant·e·s. Il est également directeur général de Groupe Orientation Emploi.

C2

Attirer et retenir la main-d'œuvre expérimentée : la situation au Québec



Dans un contexte de vieillissement démographique et de pénurie de main-d'œuvre, la rétention des travailleuses et travailleurs expérimenté·e·s sur le marché du travail se présente comme une piste de solution parmi d'autres pour atténuer ce phénomène.

Ainsi, dans le but de mieux comprendre les facteurs qui pourraient inciter cette population à demeurer en emploi ou à réintégrer le marché du travail au Québec, le Comité consultatif 45 ans et plus propose un atelier en deux temps.

La première partie présentera les résultats d'une étude menée par le Comité pour mieux comprendre les motivations des individus à prolonger ou non leur carrière au-delà de l'âge de la retraite. La deuxième partie ouvrira la discussion avec les participant·e·s afin d'échanger sur les bonnes pratiques en matière de rétention de la main-d'œuvre expérimentée.

Lucile Bougon-Souffrin, *Comité consultatif pour les travailleuses et travailleurs de 45 ans et plus*

Lucile Bougon-Souffrin est titulaire d'une maîtrise en science politique de l'Université de Montréal. Depuis 2020, elle est coordonnatrice du Comité consultatif pour les travailleuses et travailleurs de 45 ans et plus, dont le mandat est de formuler des recommandations de politiques publiques.

Hélène Sénéchal, *APE Services d'aide à l'emploi*

Hélène Sénéchal est titulaire d'une maîtrise en sciences de l'orientation. Elle est conseillère d'orientation et membre de l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec. Elle travaille au sein de l'APE Services d'aide à l'emploi depuis 2008, aujourd'hui à titre de coordonnatrice.

C3

TikTok : quelques bases à connaître



TikTok est le média social de l'heure! Il est d'ailleurs le préféré des jeunes, avec plus de 41 % des personnes utilisatrices qui sont âgées de 16 à 24 ans. Mais comment pouvez-vous vous servir de cette plateforme pour recruter des client·e·s?

Dans cet atelier, vous découvrirez les types de contenu possibles, les façons de les adapter à votre clientèle cible, les bases d'une bonne stratégie numérique ainsi que la gestion des interactions et l'engagement de l'audience.

Gwendolynn Heloua, *La Puce*

Après une maîtrise en communication à l'UQAM, Gwendolynn Heloua rejoint les bancs des agences de publicité avant de travailler comme responsable de la communication d'une OBNL montréalaise. Elle aime répondre à des problématiques communicationnelles avec une dimension numérique.

C4

Soutenir le développement de carrière de femmes survivantes de violence conjugale



La possibilité d'intervenir auprès d'une femme survivante de violence conjugale dans le cadre de notre travail est bien réelle, puisqu'une femme sur quatre en est victime avant l'âge de 50 ans. L'expérience de violence conjugale affecte autant la vie personnelle, familiale que professionnelle. Elle s'accompagne souvent de harcèlement, de honte, de difficultés de concentration, d'anxiété, ainsi que d'une diminution des possibilités en matière de développement de carrière.

En tant que personnes conseillères, comment pouvons-nous mieux comprendre ces femmes, souvent cheffes de familles monoparentales, et les soutenir adéquatement à des fins d'orientation, d'insertion et d'adaptation au travail et en formation? Il est important de considérer l'intervention directe auprès de la personne et celle sur les structures d'injustices sociales qui accompagnent leurs tentatives pour relancer leur vie au travail.

Au cours de cet atelier, nous allons clarifier ce qu'est la violence conjugale, ainsi que ses implications sur les plans personnel et du développement de carrière. Deux recherches réalisées auprès de ces femmes par les personnes présentatrices, permettront de mieux comprendre le pouvoir d'agir des personnes conseillères. Enfin, des stratégies d'intervention ajustées à ce type de clientèle seront proposées.

Chantal Lepire, *UQAR*

Chantal Lepire, c.o., est professeure en psychopédagogie de l'enseignement professionnel à l'UQAR. Ses intérêts de recherche sont le développement professionnel, la reconnaissance des acquis et compétences, la supervision et le développement de carrière en situation de vulnérabilité.

Louis Cournoyer, *UQAM*

Louis Cournoyer, c.o., est professeur-chercheur en développement et counseling de carrière à l'UQAM. Ses intérêts d'enseignement et de recherche portent sur les processus de prise de décision, l'analyse de parcours et de projets personnels et les transitions de carrière chez les jeunes et les adultes.

Lise Lachance, *UQAM*

Lise Lachance est psychologue et professeure titulaire en développement et counseling de carrière à l'UQAM. Chercheure au Centre de recherche et d'intervention sur l'éducation et la vie au travail (CRIEVAT), elle s'intéresse à la conciliation des rôles de vie et aux projets personnels.

C5

Portrait de la transition de l'école au travail des jeunes peu scolarisés et pistes d'action pour mieux les accompagner



De nos jours, la plupart des emplois bien rémunérés et offrant de bonnes conditions de travail requièrent une qualification postsecondaire. Dans ce contexte, les jeunes qui, par choix ou par contraintes, cessent leur scolarité avant ou après l'obtention du diplôme d'études secondaires sont donc à risque d'éprouver des difficultés au moment d'intégrer à temps plein le marché de l'emploi, surtout pour ceux qui sont parallèlement confrontés à des défis sur les plans familial, économique ou psychosocial.

Cet atelier présentera dans un premier temps les résultats d'une étude longitudinale ayant documenté la transition de l'école au travail auprès de 386 jeunes en situation de vulnérabilité sociale et scolaire. Dans un deuxième temps, des pistes d'action pour favoriser une transition plus harmonieuse seront abordées, reflétant les résultats tirés de cette étude et les consensus retrouvés dans la littérature. Il sera notamment question d'une bonne conciliation études-travail au secondaire et du développement de l'identité vocationnelle. Une période de réflexions et d'échanges entre les participant·e·s est également prévue à la fin de l'atelier.

Éliane Thouin,
Réseau réussite Montréal

Éliane Thouin est psychoéducatrice de formation. Elle détient un doctorat en psychoéducation de l'Université de Montréal, sous la supervision de Véronique Dupéré (Université de Montréal) et d'Anne-Sophie Denault (Université Laval). Elle travaille actuellement pour l'organisme Réseau réussite Montréal.

C6

Le marché du travail au Québec : état de situation, défis et perspectives



Cet atelier présentera l'état actuel du marché du travail avec les données les plus récentes à l'échelle du Québec et de ses régions. Ce sera l'occasion de traiter des effets de la pandémie sur le marché du travail, de la sortie de crise, des postes vacants et des difficultés de recrutement des entreprises. Les enjeux auxquels font face tous les partenaires du marché du travail, comme la rareté croissante de la main-d'œuvre et le retard de la productivité du travail seront par la suite analysés.

Par ailleurs, la présentation fera un résumé des perspectives du marché du travail et des tendances pour les prochaines années. Une lecture de l'état d'équilibre du marché du travail pour les prochaines années et ceux par profession et par industrie sera présentée, ainsi que les causes des déséquilibres et les pistes de solution envisagées par les services publics d'emploi.

Lassad Damak, *MESS*

Lassad Damak est économiste et économètre diplômé d'une maîtrise en économie appliquée de HEC Montréal. Il est un professionnel de niveau expert qui œuvre au sein du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale du Québec.



Explorer les métiers autrement : les atouts de l'approche expérientielle



Certaines personnes que nous rencontrons dans le cadre de nos services d'emploi souhaitent explorer les métiers de manière expérientielle. Souvent, elles préfèrent tester des métiers afin de déterminer celui dans lequel elles se sentent le plus à l'aise, et ce, afin de faire un choix éclairé et réaliste.

De l'expérimentation manuelle jusqu'à la réalité virtuelle, l'atelier vise à présenter des méthodes alternatives d'exploration qui permettent aux participant·e·s de tester leurs préférences et leurs limites de manière concrète.

Christine Forget, *Place à l'emploi*

Christine Forget est titulaire d'une maîtrise en orientation depuis 2007. C'est une conseillère qui se démarque par sa capacité à faire « autrement ». Reconnue pour sa grande polyvalence, elle aide toutes les personnes qui ont besoin d'être accompagnées vers la réussite. Passionnée, ouverte d'esprit et innovante, elle est la personne désignée pour aider à trouver son X.

Angélique Gagnon Le Scelleur, *CJEMY*

Angélique Gagnon Le Scelleur œuvre dans le domaine de l'employabilité depuis maintenant cinq ans. Titulaire d'un baccalauréat en développement de carrière, elle œuvre auprès de toutes les clientèles en adaptant ses pratiques aux besoins des participant·e·s. Organisée et réfléchie, elle aborde son intervention d'une manière profondément humaine, ses spécialités étant l'écoute et la recherche de solutions.



Êtes-vous outillé·e pour sensibiliser votre clientèle aux normes du travail et à l'équité salariale?



Cet atelier vous initiera aux principales dispositions prévues aux normes du travail et au droit à l'équité salariale. Il vous permettra de sensibiliser votre clientèle, de savoir où les référer et de connaître les outils mis à votre disposition par la CNESST.

Plusieurs sujets seront abordés, entre autres le harcèlement psychologique et sexuel, les congés et l'équité salariale. Vous pourrez également tester vos nouvelles connaissances avec des mises en situation concrètes et découvrir plusieurs outils gratuits!

Laurie Lalancette, *CNESST*

Diplômée à la maîtrise en communication publique de l'Université Laval, Laurie Lalancette est conseillère en équité salariale à la CNESST depuis 2019. Elle conçoit et anime des formations afin de sensibiliser et informer les employeurs et travailleuses quant à leurs obligations et droits en matière d'équité salariale. Elle développe aussi des outils et activités visant à initier les jeunes au concept d'équité salariale.

Ignacio Koudoglo, *CNESST*

Titulaire d'une maîtrise en droit international de la personne à l'université Catholique de Louvain en Belgique et d'un baccalauréat en gestion de HEC Montréal, Ignacio Koudoglo a commencé à travailler à la CNESST en février 2011 comme inspecteur-enquêteur. Il occupe présentement le poste de coordonnateur en prévention à la direction de la prévention, des enquêtes et des permis de la vice-présidence des normes du travail.

C9

Comment accompagner vos clientes et clients dans leurs défis d'employabilité?



Le développement de carrière ne cesse d'évoluer, et c'est d'autant plus vrai depuis la pandémie. Les professionnel·le·s du secteur font face à des défis historiques : difficultés de recrutement et de maintien du personnel qualifié en poste, lacunes en matière de compétences et de talents sur le marché du travail, manque de programmes de formation et de stratégies pour favoriser la diversité, l'équité et l'inclusion, etc.

Pour mieux accompagner les professionnel·le·s du développement de carrière du Québec et leurs client·e·s, le CERIC, avec le soutien d'André Raymond, vous propose un atelier interactif combinant une présentation de données statistiques et une session conversationnelle axée sur les meilleures pratiques et solutions disponibles pour les praticien·ne·s.

André Raymond, Université Laval

André Raymond détient une maîtrise en management et un baccalauréat en relations industrielles de l'Université Laval. Il cumule près de 30 ans d'expérience, dont 14 à titre de gestionnaire à l'Université Laval. Il a été président du conseil d'administration du CERIC. Il occupe actuellement le poste de directeur du Service du développement professionnel de l'Université Laval.

Amélie Almonacil, CERIC

Amélie Almonacil est spécialiste réseautage avec les partenaires, marketing et communications au sein du CERIC. Elle œuvre à la promotion du développement de carrière au Canada à travers de nombreuses initiatives, incluant la création et le partage de ressources pour les communautés francophones.

C10

Digitizing Collaboration: Digital Partnerships with the Workforce Development Sector



The pandemic has tested this sector in unique ways, requiring unique solutions to meet jobseekers and employers in an increasingly virtual space. To enhance practitioner capacity, First Work partnered with two technological agencies to provide access to user licenses and platforms that bridge the gap to skill development.

This presentation overviews the utilization of this platform to supplement programming, while increasing digitization and professionalization of the sector.

**Note: This workshop will be delivered in English only.*

Akosua Alagaratnam, First Work

Akosua Alagaratnam is the Executive Director of First Work. Prior to joining the organization, Akosua worked as a senior public affairs professional, primarily focused on policy affecting marginalized communities and youth.

Alexis Roy, First Work

Alexis Roy is the Project Lead at First Work, joining in August 2021. After multiple years in management and sales for companies such as CIBC and Bell Canada, Alexis has worked in Employment Services at Glengarry Inter-Agency Group for the past 3 years.

D1

L'interdiction de discrimination dans le processus d'embauche : une obligation juridique



Avoir le sentiment de s'être vu refuser un poste en raison de son handicap, de son origine ethnique ou nationale, ou encore dans le cadre d'une grossesse sont des situations vécues chaque jour au Québec. Pourtant, la Charte des droits et libertés de la personne garantit le droit à l'égalité et le respect des droits fondamentaux pour les candidat·e·s à un poste.

Cet atelier traite du droit à l'égalité à travers l'interdiction de discrimination sur la base de 14 caractéristiques personnelles. Les participant·e·s seront particulièrement sensibilisé·e·s aux enjeux de discrimination lors de l'affichage d'un poste et lors de l'entrevue d'embauche.

Sébastien Otis, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse

Sébastien Otis s'est joint à la Commission en 2018. À titre de conseiller en éducation et coopération, il offre des formations sur les droits de la personne dans le secteur de l'emploi, notamment sur les accommodements raisonnables en milieu de travail. Il a une formation en enseignement pour les cycles supérieurs et a complété une maîtrise et un baccalauréat en science politique à l'Université du Québec à Montréal.

Makram Tahari, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse

Makram Tahari est conseiller en éducation et coopération à la Commission au bureau régional de Trois-Rivières et offre des formations sur le racisme en emploi. Il détient une formation juridique de l'université tunisienne. Il a entre autres travaillé comme agent en employabilité puis comme agent d'intégration des personnes immigrantes à la Formation continue du Cégep de Trois-Rivières.

D2

Comment travailler avec différents types de personnalités



Il existe de nombreuses personnalités avec lesquelles vous devez travailler, mais comment pouvez-vous communiquer avec tout le monde? Comment encadrer, conseiller et garder motivées les personnes qui vous entourent?

Cet atelier présentera neuf types de personnalités – ainsi que leurs forces et faiblesses respectives – qu'il est possible de rencontrer fréquemment dans le cadre de votre travail. Vous pourrez également découvrir votre type de personnalité au moyen d'un questionnaire et ensuite identifier le style de communication adapté à votre profil.

Nathalie Daffos, Objectif Emploi

Avec plus de 10 ans d'expérience dans le domaine de l'employabilité et de la formation, Nathalie Daffos a orienté sa carrière dans la formation et l'accompagnement des personnes en recherche d'emploi. Son objectif est de révéler le meilleur de chacun pour atteindre ses objectifs.



Les jeunes en situation NEEF : qui sont-ils? Que font-ils?

Au cours des dernières années, le Comité consultatif Jeunes (CCJ) a mené un programme de recherche spécifique sur les jeunes NEEF. Né d'un mandat confié par le ministre Jean Boulet (ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale), ce programme de recherche a permis la publication d'un premier portrait statistique, le dépôt d'une dizaine de recommandations et le déploiement d'un volet qualitatif qui est toujours en cours.

Un appel de projets a aussi été lancé, permettant à des organismes spécialisés en employabilité, dont de nombreux carrefours jeunesse-emploi, de tester plusieurs initiatives destinées aux différentes catégories qui constituent ce groupe hétérogène. Notre atelier vise à dresser un bilan de ces initiatives et à démystifier ce groupe de jeunes qui fait l'objet de préjugés.



Nicolas Bourgois, CACJEQ

Nicolas Bourgois est diplômé à la maîtrise en science politique et en administration publique. Il a occupé le poste de coordonnateur du Comité consultatif Jeunes de 2018 à 2021 avant de prendre la direction du Collectif autonome des Carrefours jeunesse emploi du Québec (CACJEQ).

Corentin Berdah, CCJ

Corentin Berdah est diplômé à la maîtrise en science politique. Il occupe le poste de coordonnateur du Comité consultatif Jeunes (CCJ) depuis 2022 et dispose d'une expérience en politique publique et en communication.



Femmes de tous les horizons : ateliers de groupe visant à soutenir l'intégration des femmes immigrantes au Québec

Cet atelier vous présentera le projet Femmes de tous les horizons, qui vise à soutenir le processus d'intégration à la société québécoise des femmes immigrantes. Celui-ci se base sur deux principales approches théoriques : le groupe axé sur l'aide mutuelle et l'intervention féministe intersectionnelle.

Le but de la présentation est d'exposer et de mettre en évidence quelques constats tirés de cette pratique spécifique, notamment en lien avec les défis de l'inclusion des femmes immigrantes vivant de multiples oppressions. Nous nous intéresserons également aux enjeux liés à la recherche d'un équilibre entre les objectifs éducatifs et de soutien social.



Valérie Bourdon, SEMO Le Jalon

Valérie Bourdon est détentrice d'un baccalauréat en anthropologie. Elle cumule quatre années d'expérience avec le projet concerté Femmes de tous les horizons. Elle a travaillé pendant plus de 10 ans en intervention dans le milieu communautaire auprès de différentes clientèles, mais particulièrement les jeunes et les femmes, ce qui lui donne une grande expertise dans ce domaine.

D5

Seriez-vous votre propre candidat?



Avec comme fil conducteur le parcours et l'expérience candidat, nous passerons à travers les étapes d'un processus de recrutement et de sélection afin d'optimiser chacune d'entre elles. De la marque employeur jusqu'à l'accueil, en passant par l'affichage, les entrevues et la sélection, nous partagerons des pistes de réflexion et apporterons des solutions concrètes pour augmenter votre capacité d'attraction et votre pouvoir de rétention. Avec des exemples concrets et pratiques, vous serez prêt à établir un plan d'action réalisable.

Sandrine Theard,
Les Sources Humaines

Spécialisée en recrutement depuis plus de 25 ans, Sandrine Theard est une formatrice agréée depuis 15 ans dans divers domaines tels que la technique de sourcing, l'utilisation des médias sociaux, les techniques d'entrevues et l'attraction de talents. Elle est aussi blogueuse et conférencière.

D6

Promouvoir la résilience pour transformer les impasses décisionnelles en possibilités de carrière



La vague de changements apportés par la pandémie en a poussé plusieurs à remettre en question leurs projets de carrière, menant certains à vivre des impasses décisionnelles. Ces impasses s'accompagnent souvent de détresse, puisqu'elles évoquent un conflit interne concernant la décision d'abandonner, ou non, un objectif de carrière lié à son identité, mais devenu difficilement atteignable. L'impasse décisionnelle représente aussi une occasion unique d'actualiser ses projets de carrière, afin de prioriser des objectifs porteurs de sens. Ainsi, comment peut-on, en tant que professionnel·le·s du développement de carrière, aider nos client·e·s à être résilient·e·s afin de résoudre et même tirer profit de leurs impasses décisionnelles?

Geneviève Taylor, UQAM

Professeure en counseling de carrière à l'UQAM, Geneviève Taylor, Ph. D., possède une maîtrise en ressources humaines de la London School of Economics et un doctorat en psychologie de McGill. Ses travaux portent sur la présence attentive, l'autocompassion et les processus motivationnels liés à la carrière.

Gabrielle Beaupré, UQAM

Gabrielle Beaupré, M.A., est doctorante en éducation à l'UQAM et conseillère d'orientation. Ses travaux de recherche portent sur les antécédents et les conséquences de l'accès au soi en contexte de poursuite d'objectifs de carrière.

Viviane Poirier, UQAM

Viviane Poirier est étudiante à la maîtrise en counseling de carrière à l'UQAM. Possédant déjà un baccalauréat en psychologie, ses intérêts de recherche portent sur les décisions de carrière en lien avec différents corrélats psychologiques, telles que l'autocompassion et la motivation autodéterminée.

Dans le cadre de cet atelier, nous exposerons un modèle d'accompagnement à la carrière basé sur les phases de la réalisation d'objectifs. Ensuite, nous discuterons de l'apport de la présence attentive, de l'autocompassion et de la motivation autodéterminée. En plus de discuter des récentes études à ce sujet, nous proposerons aussi des stratégies facilement intégrables à sa pratique, pour soi-même ou pour ses client·e·s, visant à promouvoir la résilience de carrière.



T'es mon genre



Lors de cet atelier, nous amorcerons une réflexion sur les stéréotypes de genre véhiculés au quotidien ainsi que sur leurs conséquences dans plusieurs aspects de la vie : études postsecondaires, intimidation à l'école, sports, emploi, etc.

Nous allons d'abord définir quelques termes importants pour ensuite comprendre pourquoi les stéréotypes de genre existent et se perpétuent à travers les générations. Nous nous attarderons sur le concept du double standard qui prévaut dans la société où les femmes sont toujours plus jugées que les hommes par rapport à leurs vêtements, leurs idées, leurs comportements, etc. Nous finirons l'atelier en fournissant des pistes d'intervention et des ressources existantes pour permettre de continuer la réflexion.

Alice Brassard, CJE Centre-Nord

Alice Brassard est intervenante jeunesse au carrefour jeunesse-emploi Centre-Nord. Elle adore travailler avec la diversité des jeunes et ses interventions sont basées sur des valeurs d'ouverture, d'écoute et de justice sociale. Elle est également une adepte de plein air et de voyages.



Jeunes en mouvement vers l'emploi (JME) : une expérience de mentorat en entreprise



Dans le cadre de cet atelier, Zone Emploi d'Antoine-Labelle présentera les étapes de la mise sur pied de leur projet Jeunes en mouvement vers l'emploi (JME). Avec cette initiative, notre organisme a souhaité mesurer l'impact de l'implantation d'un programme de mentorat en entreprise sur le maintien en emploi des jeunes. L'idée à la base du projet est que le mentorat peut constituer un moyen efficace pour favoriser le sentiment d'appartenance, la confiance, la fierté et le développement des compétences chez les employé·e·s, et, conséquemment, leur maintien en emploi.

Nous y partagerons notamment les outils créés, nos bons coups, les défis rencontrés ainsi que les aspects qui ont été modifiés, voire abandonnés. Rejoignez-nous afin d'en apprendre plus sur notre expérience dans ce type d'intervention relativement nouvelle en matière d'aide à l'emploi!

Josée Clavel, Zone Emploi

Josée Clavel fait partie de l'équipe de Zone Emploi d'Antoine-Labelle depuis plus de 17 ans. Conseillère en emploi auprès de diverses clientèles, elle a participé à l'élaboration, la mise sur pied et l'amélioration constante de divers services. Elle occupe maintenant le poste de coordonnatrice de services et conseillère clinique.

Stéphane Plouffe, Zone Emploi

Stéphane Plouffe est conseiller en emploi depuis 10 ans. Il intervient aisément avec tous les types de clientèles. Il est responsable du projet JME et sait mettre à profit sa connaissance des employeurs, leur réalité et leurs enjeux, tout en étant lui-même l'un d'eux à ses heures.



Syndrome de l'imposteur : venez vous gonfler à bloc de confiance!



Le syndrome de l'imposteur touche plusieurs personnes et peut donc non seulement atteindre nos participant·e·s, mais nous-mêmes en tant qu'intervenant·e·s. Un rapport direct entre la confiance en soi et le syndrome de l'imposteur peut aisément se faire.

En plus de parler de la provenance et des répercussions de ce dernier, cet atelier met l'accent sur des solutions applicables à la clientèle et à nous-mêmes, majoritairement sous forme d'échanges permettant de cibler les forces de chacun. Il est impératif de rappeler à nos participant·e·s leurs aptitudes, mais aussi de nous rappeler les nôtres, qui font partie de notre coffre à outils. Gageons que cet atelier aura comme effet de vous permettre de retourner au travail gonflé à bloc!

Justin Choquette,
CFARE de Marieville

Conseiller en emploi depuis 2007, Justin Choquette se démarque principalement par sa créativité, son sens de l'humour, son esprit d'équipe et son immense désir d'aider les gens à reprendre confiance en leurs capacités. Sa passion pour l'animation a été au cœur de sa pratique professionnelle depuis toujours.



L'alliance de travail tripartite dans un contexte de maintien en emploi



Le développement de l'employabilité est un processus exigeant qui demande de créer et maintenir une alliance de travail optimale avec la personne qui consulte. Dans certains cas, la présence d'un tiers modifie la dynamique de la relation établie avec la personne cliente. Qui plus est, la contribution de chacune des personnes joue un rôle crucial dans la réussite de l'intervention. Chaque membre de cette triade a ses propres objectifs qui, lorsqu'ils vont dans le même sens, contribuent au développement de l'employabilité de la personne cliente. Toutefois, lorsqu'il y a des tensions ou des conflits entre l'un ou l'autre des membres, il peut y avoir une rupture d'alliance.

Alors, comment créer, maintenir et restaurer l'alliance de travail tripartite afin de favoriser le développement de l'employabilité de la personne cliente, particulièrement en situation de maintien en emploi? Dans ce contexte, l'employeur s'attend souvent à ce que la personne cliente, qu'on accompagne dans le développement de son employabilité, soit productive le plus rapidement possible. Toutefois, le développement de l'employabilité a son propre rythme qui n'est pas nécessairement celui de l'entreprise.

Réginald Savard, *UQAM*

Réginald Savard est professeur titulaire au Département d'éducation et pédagogie à l'UQAM et conseiller d'orientation psychothérapeute. Ses enseignements et recherches portent sur le counseling de carrière avec des enjeux d'orientation, d'insertion et d'adaptation en formation ou emploi.



SALON DES EXPOSANTS

16 février de 7 h 30 à 15 h 30



LE TOURISME



Conseil québécois des ressources humaines en tourisme

Viens découvrir l'industrie du bonheur et ses opportunités de carrière
400 métiers dans 5 secteurs

Restauration

Transport de personnes

Loisirs et divertissements

Services de voyage

Hébergement



monEmploi en Tourisme.com

TARIFS

Types de billets	Membre*	Non membre	Étudiant·e [†]
ÉVÉNEMENT COMPLET Comprend la conférence d'ouverture, tous les blocs d'ateliers, le cocktail réseautage, deux petits-déjeuners, deux dîners, le souper gala et les pauses-café.	465 \$ TARIF HÂTIF 440 \$	535 \$ TARIF HÂTIF 500 \$	270 \$ TARIF HÂTIF 250 \$
FORMATION INTENSIVE Comprend tous les blocs d'ateliers du jeudi, un dîner, le souper gala et les pauses-café.	320 \$ TARIF HÂTIF 295 \$	385 \$ TARIF HÂTIF 360 \$	195 \$ TARIF HÂTIF 180 \$
FORMATION EXPRESS Comprend les blocs d'ateliers du vendredi, un dîner et les pauses-café.	175 \$ TARIF HÂTIF 150 \$	240 \$ TARIF HÂTIF 215 \$	120 \$ TARIF HÂTIF 105 \$
SOUPER Comprend le souper gala du jeudi soir	85 \$	85 \$	85 \$

PROFITEZ DES TARIFS HÂTIFS JUSQU'AU 13 JANVIER 2023

LES PRIX N'INCLUENT PAS LES TAXES.

*Les employé·e·s des organismes membres d'AXTRA bénéficient du tarif MEMBRE.

[†]Une preuve vous sera demandée.

