

PLANIFICATION DES DÉMARCHES DE RECHERCHE D'EMPLOI

DOCUMENT CONCEPTUEL

TABLE DES MATIÈRES

A. LA PLANIFICATION DES DÉMARCHES DE RECHERCHE D'EMPLOI	3
1- DÉFINITION	5
2. POURQUOI PLANIFIER DES DÉMARCHES DE RECHERCHE D'EMPLOI	6
3. CLIENTÈLE VISÉE	7
B. LE RECOURS À UNE STRATÉGIE DE RECHERCHE D'EMPLOI, UNE ÉTAPE PRÉALABLE... 9	
1. IDENTIFICATION DES FACTEURS DÉTERMINANTS POUR LE CHOIX D'UNE STRATÉGIE.....	11
1.1 Facteurs relatifs à la composante « Personne (P) » liée à la connaissance de soi	13
1.2 Facteurs relatifs à la composante « Profession (P) » liée à l'emploi visé par la recherche d'emploi 16	
1.3 Facteurs relatifs à la composante « Marché du travail (M) » liée à la connaissance de l'offre et de la demande.....	19
2. IDENTIFICATION DES STRATÉGIES DE RECHERCHE D'EMPLOI	22
2.1 Stratégie axée sur une recherche d'emploi réalisée de façon générale.....	22
2.2 Stratégie axée sur une recherche d'emploi réalisée de façon spécifique.....	24
2.3 Stratégie axée sur une recherche d'emploi visant la mobilité professionnelle	26
C. LA RÉALISATION DE LA PLANIFICATION DES DÉMARCHES DE RECHERCHE D'EMPLOI 29	
1. LES CATÉGORIES D'ACTIVITÉS DE RECHERCHE D'EMPLOI, UN CHOIX UTILE.....	31
1.1 Documentation et recherche.....	32
1.2 Identification des offres d'emploi disponibles	35
1.3 Prise de contact avec le réseau relationnel	39
1.4 Préparation de l'offre de service	41
1.5 Diffusion de l'offre de service.....	43
1.6 Participation à des événements touchant l'emploi	47
1.7 Suivi des démarches de recherche d'emploi.....	49
2. LE CHOIX ET L'ORDONNANCEMENT DES ACTIVITÉS À RÉALISER, UNE ÉTAPE STRUCTURANTE	52
D. LA PLANIFICATION DES DÉMARCHES DE RECHERCHE D'EMPLOI, UN PROCESSUS INTÉGRÉ À LA PRESTATION DE SERVICES AUX INDIVIDUS	54
1. COMMENT SITUER LA PLANIFICATION DES DÉMARCHES DE RECHERCHE D'EMPLOI DANS LE CADRE DE LA PRESTATION DE SERVICES AUX INDIVIDUS	56
2. PRÉCISIONS QUANT AU RÔLE ET AUX RESPONSABILITÉS DES INTERVENANTS QUI Y SONT ASSOCIÉS	58
3. DESCRIPTION DE LA FONCTION « RELATION AIDANTE » LIÉE À LA PLANIFICATION DES DÉMARCHES DE RECHERCHE D'EMPLOI	59
LISTE DES ANNEXES.....	62
Annexe I - Effets de la dynamique du marché du travail sur les processus de recherche d'emploi et de recrutement de personnel.....	64
Annexe II – Liens entre les stratégies de recherche d'emploi et les options d'exploration disponibles dans IMT en ligne	74
Annexe III – Liens entre les stratégies de recherche d'emploi et les options de recherche disponibles dans Placement en ligne.....	98
Annexe IV – Liens entre des exemples d'activités à réaliser et les stratégies de recherche d'emploi	112
Annexe V – Outil de planification des démarches de recherche d'emploi.....	122
RÉFÉRENCES INTERNET.....	134
BIBLIOGRAPHIE	138

A. LA PLANIFICATION DES DÉMARCHES DE RECHERCHE D'EMPLOI

1- DÉFINITION

La *Planification des démarches de recherche d’emploi* est un processus qui intègre une méthode structurante et stratégique, visant à maximiser l’utilisation des moyens et des outils disponibles en recherche d’emploi en vue des meilleurs résultats possibles.

La *Planification des démarches de recherche d’emploi* ne réfère pas à une recette gagnante unique en termes d’activités, de moyens et d’outils. Elle comporte plutôt toute une gamme d’instruments et de services pouvant être agencés et modulés de façon à répondre aux besoins spécifiques de la personne en recherche d’emploi, en tenant compte de ses objectifs professionnels et du contexte du marché du travail disponible.

Par conséquent, ce processus peut faire l’objet d’ajustements en cours de route et même de clarifications, principalement quant à l’objectif professionnel visé et à la stratégie de recherche d’emploi la mieux appropriée.

2. POURQUOI PLANIFIER DES DÉMARCHES DE RECHERCHE D’EMPLOI

La *Planification des démarches de recherche d’emploi* permet aux personnes en processus de recherche d’emploi ainsi qu’au personnel :

- d’identifier une stratégie de recherche d’emploi, susceptible de mieux convenir au profil de la personne en recherche d’emploi ainsi qu’à ses objectifs;
- d’identifier l’accompagnement souhaitable tout au long du processus;
- de cibler le marché du travail pertinent afin de découvrir les emplois disponibles et de débusquer ceux du marché caché;
- d’identifier l’information et l’aide conseil nécessaires en vue d’assurer le choix des activités, moyens et outils les mieux appropriés aux spécificités, en termes des besoins et du profil, de la personne en recherche d’emploi;
- d’identifier, parmi les contacts du réseau personnel et professionnel de la personne en recherche d’emploi, ceux qui sont les plus susceptibles de contribuer à l’identification du marché caché des emplois visés et d’offrir une porte d’entrée vers un employeur et un emploi disponible;
- de déterminer les actions à réaliser en vue des objectifs à atteindre;
- d’ordonnancer les actions et les démarches à réaliser en vue des meilleurs résultats possibles;
- de déterminer les suivis nécessaires aux différentes étapes du processus de recherche d’emploi.

3. CLIENTÈLE VISÉE

L’*Aide conseil à la recherche d’emploi* est un service universel et, de ce fait, elle s’adresse à toute personne à la recherche d’un emploi. La *Planification des démarches de recherche d’emploi* est un volet de ce service qui convient à toute personne engagée dans un processus de recherche d’emploi. Par conséquent, elle vise les personnes prêtes à entreprendre dès maintenant des démarches de recherche d’emploi, c’est-à-dire des personnes sans emploi, en emploi, avec ou sans soutien public du revenu, des personnes aux études et des personnes cherchant un emploi à temps plein ou à temps partiel.

**B. LE RECOURS À UNE STRATÉGIE DE RECHERCHE D'EMPLOI,
UNE ÉTAPE PRÉALABLE**

1. IDENTIFICATION DES FACTEURS DÉTERMINANTS POUR LE CHOIX D’UNE STRATÉGIE

Il existe plusieurs façons de faire de la recherche d’emploi. En effet, ces façons de faire doivent, en principe, permettre à chaque personne de trouver une méthode qui corresponde, à sa propre réalité, à son propre processus de recherche d’emploi en tenant compte de caractéristiques provenant des trois composantes¹ « Personne (P) », « Profession recherchée (P) » et « Marché du travail (M) » qui, mises en relation, servent habituellement à établir un bilan de l’employabilité. En un mot, chercher de la manière qui correspond à qui on est, au genre de travail qu’on cherche et aux circonstances du marché du travail visé, est un gage de succès.

La prise en compte des éléments associés à chacune de ces composantes et de la dynamique qui s’exerce entre elles est déterminante pour l’identification d’une *stratégie* qui servira à encadrer la planification des démarches de recherche d’emploi. Elle servira aussi à orienter le choix des activités, moyens et outils et à optimiser les résultats souhaités au terme du processus.

Par ailleurs, il existe plusieurs *formules* de recherche d’emploi qui ont fait leurs preuves avec des personnes dont les situations sont passablement différentes les unes des autres. Parmi les méthodes les plus connues, nous retrouvons la traditionnelle formule de « Méthode dynamique de recherche d’emploi (MDRE) » et celle du « Club de recherche d’emploi ». Quoique véhiculant des principes et une structure, dans l’organisation et la réalisation du processus de recherche d’emploi, qui soient similaires, ces méthodes² se distinguent principalement par le type d’encadrement, d’assistance ou d’accompagnement, qui est offert à l’ensemble des participants.

C’est ainsi que, indépendamment de la formule retenue pour actualiser le processus de recherche d’emploi, nous vous présentons, dans le présent chapitre, les composantes (P), (P), (M) mentionnées plus tôt, incluant leur rôle dans le processus, ainsi que trois *stratégies globales* qui répondent, le plus souvent, à la situation des personnes en recherche d’emploi, soit les stratégies axées sur une recherche d’emploi réalisée de façon « générale », « spécifique » et « visant la mobilité professionnelle ».

Chacune des trois composantes est constituée de plusieurs caractéristiques dont certaines sont des facteurs déterminants pour le choix d’une stratégie.

¹ Triangle des trois composantes pour établir un bilan d’employabilité en référence au chapitre 3 « Approche d’intervention et Parcours individualisé » du Guide des mesures et des services d’emploi disponible sur intranet.

² Ces méthodes misent principalement sur l’action, l’effort, le rendement et la planification.

Le choix d’une *stratégie globale* en recherche d’emploi peut tenir compte de facteurs ou d’éléments quant à :

- ce qui correspond le plus au profil de la personne concernée, c’est-à-dire sa personnalité, ses intérêts, ses compétences personnelles et professionnelles et son attitude face à la recherche d’emploi. Dans ce cas, il s’agit de caractéristiques qui doivent faire l’objet d’une bonne connaissance de soi liée à la composante « **P**ersonne (**P**) »;
- ce qui est rattaché à l’emploi visé, c’est-à-dire le milieu de travail dans lequel s’exerce l’emploi ou la profession que l’on recherche, les exigences et les voies d’accès de ce genre de travail, ainsi que le profil des travailleurs qui compose habituellement la main-d’œuvre liée à cet emploi sont autant de facteurs et de caractéristiques résultant de la connaissance de l’emploi recherché que l’on appelle ici, la composante « **P**rofession (**P**) »;
- ce qui concerne la situation du marché du travail relatif à l’emploi recherché en termes de conjoncture et de perspectives professionnelles ou sectorielles, de compétences en demande, d’accessibilité du marché de l’emploi qu’il s’agisse d’un marché caché ou ouvert, du lieu des emplois disponibles, c’est-à-dire le niveau de concentration des emplois dans une ou plusieurs régions ou présence de l’emploi visé partout au Québec. Dans ce cas, il s’agit de caractéristiques résultant d’une connaissance de la composante appelée « **M**arché du travail (**M**) ».

1.1 FACTEURS RELATIFS À LA COMPOSANTE « PERSONNE (P) » LIÉE À LA CONNAISSANCE DE SOI

La composante « Personne » liée à la connaissance de soi réfère à différentes caractéristiques personnelles et professionnelles de la personne en recherche d’emploi.

La plus déterminante de ces caractéristiques est la *motivation*³. Il n’y a pas d’action sans motivation, qu’elle soit consciente ou non. Pour qu’une personne s’investisse dans une stratégie de recherche d’emploi, qui est une activité qui demande de l’énergie et du temps, il faut qu’elle soit **motivée**.

On définit la motivation comme « *l’ensemble de désirs et de volonté qui pousse une personne à accomplir une tâche ou à viser un objectif correspondant à un besoin* »⁴. Elle donne l’énergie, le but et l’intensité à nos actions⁵.

Pour la personne en recherche d’emploi, clarifier sa motivation est une occasion de prendre conscience de celle-ci et de puiser à même sa propre énergie. C’est aussi une occasion de s’assurer que ce qu’elle entreprend correspond bien à ses besoins réels. De plus, c’est quelque chose qui peut être répété plusieurs fois, compte tenu qu’une période de recherche d’emploi peut s’accompagner d’échecs ou de « passages à vide » où la personne n’est plus certaine de ce qu’elle veut.

Pour l’agente ou l’agent, c’est une occasion de mieux cerner ce qui convient réellement à la personne, lui donner l’occasion de faire cette prise de conscience, et c’est un élément important sur lequel on peut bâtir l’alliance nécessaire à la relation aidante.

Plusieurs personnes éloignées du marché du travail peuvent vivre, par rapport à la recherche d’emploi, de « *l’amotivation* », c’est-à-dire une résignation acquise liée à la perception d’incompétence et d’absence de contrôle sur les événements⁶. Il devient nécessaire à l’agente ou l’agent d’y être sensible et de bien doser ses interventions, et d’envisager la nécessité d’une intervention spécialisée, notamment en accompagnement à la recherche d’emploi, en bilan de compétences, etc. Le sentiment d’efficacité personnelle ne se rebâtit que progressivement, avec les succès, lorsque la personne s’approprie ses compétences et donne un sens constructif à ses limites et à ses difficultés.

³ Tout le texte portant sur la motivation a été rédigé par Laurent Matte de la Direction régionale de la Montérégie.

⁴ Legendre, Régnald. *Dictionnaire actuel de l’éducation*. - 3^e éd. – Montréal : Guérin, c2005. p. 881

⁵ Savard, Réginald. (Sous la dir. de) *Formation sur « L’Approche d’intervention » : document de lecture*. - 2006, p. 21.

⁶ Savard, Réginald. (Sous la dir. de) *Formation sur « L’Approche d’intervention » : document de lecture*. - 2006, p. 24.

Les autres caractéristiques dont on doit tenir compte sont, notamment :

- les valeurs, qui se traduisent en objectifs en termes de projet de vie et de carrière;
- les qualités personnelles en termes d’aptitudes, d’habiletés et de capacités physiques ou intellectuelles, si nécessaire, ainsi que les limitations physiques ou autres;
- les compétences professionnelles relatives aux connaissances, études et formation spécifiques ainsi qu’aux expériences de travail antérieures;
- les intérêts et les attitudes, notamment les attitudes face à la recherche d’emploi;
- la mobilité professionnelle et la disponibilité;
- les besoins ou les exigences personnelles relatifs à l’occupation d’un emploi en termes conditions de travail, horaire, salaire, etc.;
- les obligations personnelles et familiales à concilier avec l’occupation d’un emploi;
- les difficultés ou obstacles qui ont contribué à la perte ou au changement des emplois précédents et le vécu psychologique qui y est associé.

C’est ainsi que les caractéristiques liées à la connaissance de soi deviennent autant des facteurs déterminants qui entrent en jeu dans le cadre de la planification des démarches de recherche d’emploi de la façon suivante :

- identifier les caractéristiques personnelles et professionnelles qui représentent des forces et celles qui peuvent représenter des difficultés dans la recherche d’emploi en fonction de l’emploi visé et du marché du travail où se trouve cet emploi;
- permettre à la personne en recherche d’emploi de mettre en valeur ses compétences de façon à les exposer au marché du travail davantage en termes d’offre de service que de demande d’emploi;
- évaluer, de façon sommaire, les impacts que ces facteurs auront sur le choix des activités, moyens et outils à mettre en place de le cadre du processus.

Cette connaissance de soi peut provenir de deux sources :

- par soi-même :

On peut se connaître intuitivement ou de manière plus structurée comme par exemple par autoévaluation ou même par bilan.

- par les autres:

Il y a des aspects de soi-même que l’on ne connaît pas ou encore que l’on connaît moins bien. Il y a des caractéristiques de soi que l’on surestime comme il y en a d’autres que l’on sous-estime. La connaissance de soi par les autres peut s’avérer précieuse.

Ainsi, le recours à une ressource interne ou externe peut s’avérer nécessaire lorsque l’autoévaluation et les services universels disponibles en libre-service ne suffisent pas à répondre aux besoins de connaissance de soi de la personne en recherche d’emploi ou qu’ils nécessitent l’assistance, l’évaluation ou l’accompagnement d’une ressource, qu’il s’agisse :

- d’une aide conseil ponctuelle en recherche d’emploi ou d’une aide technique relative à l’utilisation des outils disponibles en libre-service de la part de l’animateur en salle multiservice;
- d’une référence pour obtenir un service universel ou spécialisé disponible en mode assisté, pouvant viser notamment :
 - ✓ une participation à une session de groupe axée sur la connaissance de soi;
 - ✓ une évaluation d’aide à l’emploi dans le cadre des entretiens d’évaluation et d’aide à l’emploi prévues à l’Approche d’intervention;
 - ✓ une démarche d’orientation ou un accompagnement soutenu de sa recherche d’emploi dans le cadre d’un Parcours individualisé.

Pour y arriver, il existe certains outils tels que :

- Bilan de compétences;
- Entretien d’évaluation et d’aide à l’emploi;
- Démarche d’orientation à l’interne ou à l’externe, en rencontre individuelle ou en petits groupes;
- Session de groupe;
- Tests d’autoévaluation⁷.

⁷ Il pourrait s’agir de tests d’autoévaluation qu’il est possible de retrouver sur Internet ainsi que dans les centres de documentation et bibliothèques.

1.2 FACTEURS RELATIFS À LA COMPOSANTE « PROFESSION (P) » LIÉE À L’EMPLOI VISÉ PAR LA RECHERCHE D’EMPLOI

« Le marché du travail⁸ change constamment et à un rythme ultra rapide. Des emplois et des industries disparaissent aussi vite qu’ils ont vu le jour. Il y a eu beaucoup plus de changements dans la façon dont les gens font leur travail, perdent leur travail, cherchent du travail ou créent du travail au cours des vingt dernières années que durant les cent cinquante années précédentes. Il est notoire que les personnes peuvent s’attendre à changer de travail plusieurs fois durant leur vie professionnelle.

Comme plus de vingt-cinq mille professions de toute nature sont recensées à travers le marché du travail, il est important d’explorer les choix qui s’offrent.

L’information sur le marché du travail (IMT) montre, ici, toute son utilité en communiquant un portrait de la main-d’oeuvre actuelle. Elle peut dire beaucoup de choses au sujet du marché du travail : les domaines où se trouvent les meilleures possibilités d’emploi, le taux de chômage dans les professions et le salaire que l’on peut s’attendre de toucher. Elle renseigne aussi sur les professions, présentant les meilleures perspectives à long terme ainsi que des exigences requises pour occuper l’emploi recherché.

L’information sur le marché du travail est importante étant donné qu’elle assure une compréhension des tendances du marché du travail qui auront une incidence sur la profession choisie. Le fait d’être au courant de ce genre d’information permet de cibler la recherche d’emploi en renseignant sur ce qui est important de connaître par rapport au domaine ainsi que sur les possibilités d’emploi disponibles pour les individus possédant les mêmes compétences spécifiques que celles qui sont convoitées. »

Par conséquent, la connaissance de la composante « Profession » a trait aux différentes caractéristiques de l’emploi telles que :

- la nature du travail comprenant les principales fonctions de la profession et ses conditions d’exercice;
- le niveau de complexité des tâches et les responsabilités inhérentes à cet emploi par rapport aux exigences d’autres emplois;
- les caractéristiques des milieux de travail :
 - leur culture organisationnelle;

⁸ Le texte des quatre premiers paragraphes entre guillemets a été rédigé par Simon Gagné et Yves Larocque de la Direction du Centre d’étude sur l’emploi et la technologie et de l’information sur le marché du travail.

- les relations qu’on y vit;
- les conditions de travail et autres avantages sociaux;
- les conditions d'accès à la profession, c'est-à-dire les exigences liées :
 - aux compétences requises en termes de genre et niveau d'études, formations particulières, expériences de travail, etc.;
 - aux qualités personnelles généralement requises en termes d'habiletés, d'attitudes, etc.;
 - au droit d'exercer cette profession (certificat, appartenance à un ordre professionnel, etc.) et autres exigences;
 - aux voies d'accès traditionnelles ou inédites telles que :
 - ✓ par voies d'accès traditionnelles, on réfère aux méthodes habituelles pour identifier et postuler sur des emplois disponibles ouvertement affichés ou publiés par différents médias (journaux, sites Internet, etc.);
 - ✓ par voies d'accès inédites, on entend les méthodes pour débusquer des emplois qui se retrouvent sur un marché du travail que l'on dit être « caché »⁹. De même, les voies d'accès inédites pourraient référer à des méthodes exceptionnelles pour obtenir un emploi, comme un message publicitaire publié dans les journaux ou une action d'envergure pour faire connaître sa candidature;
- les champs d'intérêts, c'est-à-dire, les critères qui relèvent des goûts et des préférences¹⁰. Ces critères interpellent des caractéristiques personnelles résultant de l'exploration réalisée dans le cadre de la connaissance de soi de la personne en recherche d'emploi;
- les autres exigences qui ne sont pas rattachées à une éducation formelle, comme les capacités athlétiques ou le talent artistique;
- les conditions de travail et autres avantages sociaux qui y sont reliés.

⁹ Le « marché caché » correspond aux emplois disponibles qui ne sont pas affichés par les employeurs même si ces derniers sont ouverts à considérer les candidatures valables qui se présentent à eux.

¹⁰ Dans une offre d'emploi, il est souvent d'usage de signaler certains critères de recherche de candidatures correspondant à des goûts ou à des préférences que doit posséder la personne recherchée tels que : doit aimer le travail d'équipe, à l'extérieur; ou encore le candidat ou la candidate doit aimer travailler dans un environnement dynamique (ce qui sous-entend le travail sous pression).

C’est ainsi que les caractéristiques liées à la connaissance de l’emploi recherché deviennent autant de facteurs déterminants qui entrent en jeu dans le cadre de la planification des démarches d’emploi, de la façon suivante :

- l’identification des caractéristiques de l’emploi visé peut permettre de faire ressortir certains éléments qui, mis en relation avec la connaissance que l’individu a du marché du travail correspondant, sont susceptibles de faciliter l’identification d’emplois disponibles;
- certaines caractéristiques de l’emploi visé peuvent représenter des difficultés dans la recherche d’emploi en fonction du marché du travail où se trouve cet emploi.

1.3 FACTEURS RELATIFS À LA COMPOSANTE « MARCHÉ DU TRAVAIL (M) » LIÉE À LA CONNAISSANCE DE L’OFFRE ET DE LA DEMANDE

La connaissance de la composante « Marché du travail » consiste à connaître les caractéristiques susceptibles de contribuer à orienter le processus de planification des démarches de recherche d’emploi ainsi que le choix des activités, moyens et outils qui pourront être utilisés.

« Ainsi, selon que le marché du travail¹¹ visé est caractérisé par une longue période de croissance économique où la main-d’œuvre disponible est moins abondante ou, à l’inverse, par un taux de chômage élevé, les démarches de recherche d’emploi doivent être planifiées en tenant compte de la situation du moment¹².

Par ailleurs, il est aussi très important de bien connaître les métiers et professions auxquels la personne en recherche d’emploi peut accéder et de confronter cette information au contexte du marché du travail correspondant, sur le territoire local ou régional où cette personne désire travailler. »

Cette information reliée au marché du travail provient de données d’information telles que :

- les perspectives professionnelles relatives à la profession recherchée, c’est-à-dire l’évolution de la demande de main-d’œuvre par rapport à la situation du chômage telles que produite par Emploi-Québec;
- l’état de la demande de main-d’œuvre, à savoir s’il s’agit des besoins en main-d’œuvre qui proviennent, soit :
 - ✓ de l’évolution de l’activité économique;
 - ✓ du remplacement des personnes qui se retirent du marché du travail pour des raisons de retraite ou de décès ou qui quittent leur emploi pour occuper un poste disponible dans une autre profession;
- la situation de la profession, à savoir si la demande de main-d’œuvre est jugée suffisante pour permettre aux personnes qualifiées qui se cherchent un emploi dans cette profession et dans un territoire donné, d’avoir une probabilité raisonnable de s’en trouver un;

¹¹ Le texte des deux paragraphes entre guillemets a été rédigé par Simon Gagné et Yves Larocque de la Direction du centre d’étude sur l’emploi et la technologie et de l’information sur le marché du travail.

¹² Voir à l’annexe I, le tableau intitulé « Effets de la dynamique du marché du travail sur les processus de recherche d’emploi et de recrutement du personnel ».

- les raisons liées à la demande de la profession, celle-ci pouvant être attribuable soit à :
 - ✓ une croissance rapide des besoins de main-d’œuvre de la part des employeurs;
 - ✓ un roulement élevé de la main-d’œuvre, ce qui peut dénoter une difficulté des employeurs à retenir leur personnel;
- le nombre de personnes en emploi, soit le nombre de personnes de 15 ans et plus qui occupent un emploi, afin d’avoir un aperçu de l’importance relative d’une profession ou d’un secteur sur le marché du travail;
- le taux de chômage, soit le nombre de chômeurs et de chômeuses exprimé en pourcentage de la population active;
- le type d’industries ou d’établissements où la profession recherchée est présente et le lieu géographique où se trouve l’emploi;
- le portrait de la main-d’œuvre qui occupe généralement ce genre de poste.

Ainsi, le client peut parfaire sa connaissance du marché du travail notamment par le biais des services offerts par Emploi-Québec ainsi que par ses nombreuses publications disponibles.

Il pourrait ainsi utiliser des moyens tels que :

- **Recherches pour connaître l’état du marché du travail :**
 - Applications *IMT en ligne* et *Placement en ligne*, toutes deux disponibles sur le site Internet d’Emploi-Québec.
 - Études et rapports disponibles dans les salles multiservices des CLE, dans la section « Information sur le marché du travail (IMT) », sur le site Internet d’Emploi-Québec, dans les bibliothèques ou d’autres sites informatifs disponibles sur Internet.
 - Informations dans les journaux ou revues spécialisées dont, notamment, les pages économiques, pages publicitaires, pages de la section « Carrières et professions ».
 - Bulletins émis par les associations, ordres ou regroupements professionnels.
 - Information recueillie sur les sites des entreprises et des comités sectoriels qui les représentent.
 - Salons Carrières et professions ou autres événements de type « Foire de l’emploi ».

- **Réseau de contacts**

L’utilisation du réseau de contacts, appelé aussi réseau relationnel, est très importante. Il comporte plusieurs catégories de contacts, dont notamment :

- Réseau personnel : parents, amis et connaissances personnelles, dont des voisins, coéquipiers de sports et loisirs, commerçants et professionnels (médecin, dentiste, pharmacien, notaire) de notre entourage, parents des amis de nos enfants, etc.
- Réseau professionnel : anciens collègues de travail, anciens employeurs, anciens professeurs, fournisseurs, clients, contacts d’associations professionnelles et syndicales, etc.
- Réseau communautaire : contacts provenant d’organismes en développement de l’employabilité, d’autres ressources et groupes communautaires du milieu.

Par conséquent, l’étude des caractéristiques liées aux différentes composantes **P**ersonne, **P**rofession et **M**arché du travail ainsi qu’une évaluation sommaire de leur dynamique entre elles ont des impacts sur le choix des activités, moyens et outils à mettre en place le cadre du processus de planification des démarches de recherche d’emploi.

2. IDENTIFICATION DES STRATÉGIES DE RECHERCHE D’EMPLOI

Parmi les différentes stratégies, nous allons explorer trois façons de réaliser une recherche d’emploi soit :

- ✓ de façon générale;
- ✓ de façon spécifique;
- ✓ visant la mobilité professionnelle.

2.1 STRATÉGIE AXÉE SUR UNE RECHERCHE D’EMPLOI RÉALISÉE DE FAÇON GÉNÉRALE

Cette stratégie convient davantage aux personnes qui recherchent un emploi dont le niveau de compétence demandé n’excède pas le niveau élémentaire ou intermédiaire. Ces niveaux de compétences correspondent respectivement à une formation secondaire non terminée ou à un diplôme d’études secondaire général.

Les emplois de ces niveaux de compétences, ne nécessitant généralement pas de formation spécifique, mais pouvant s’exercer à la suite d’une formation en cours d’emploi, correspondent davantage à des emplois de soutien et non spécialisés.

Ainsi la recherche d’emploi pourrait viser :

→ **un lieu géographique**, c’est-à-dire un emploi non spécialisé situé sur un territoire donné.

Ainsi, sur un territoire donné, il pourrait s’agir d’une recherche de tous les emplois non spécialisés de ce territoire.

De cette façon, la stratégie pour une recherche d’emploi générale devrait permettre à une personne en recherche d’emploi d’élargir son champ de recherche à l’ensemble des emplois d’un domaine, d’un secteur ou d’un milieu de travail qui ne demandent pas de formation spécifique ou de connaissance spécialisée préalable à l’exercice des fonctions.

→ **un milieu de travail particulier**, c’est-à-dire un emploi dans un établissement faisant partie du réseau de la santé et des services sociaux, ou dans un ministère ou organisme faisant partie de la fonction publique québécoise.

Ainsi, dans le milieu de la santé et des services sociaux, il pourrait s’agir d’une recherche visant des emplois tels que :

- ✓ préposé à l’entretien ménager;
- ✓ intervenant en milieu résidentiel;

- ✓ aide de services alimentaires;
- ✓ aide en alimentation;
- ✓ commis à la gestion des documents.

→ **un domaine d’emploi**, comme par exemple un emploi non spécialisé dans le domaine de la restauration et des services alimentaires.

Ainsi, il pourrait s’agir d’une recherche visant à la fois des emplois tels que :

- ✓ aide de cafétéria;
- ✓ plongeur – services alimentaires;
- ✓ aide de services alimentaires;
- ✓ préposé de beignerie;
- ✓ commis débarasseur;
- ✓ préparateur de salades et de sandwiches.

→ **un secteur d’activité économique**, comme par exemple le secteur du commerce de détail.

Ainsi, il pourrait s’agir d’une recherche visant des emplois tels que :

- ✓ aide de pépinière forestière;
- ✓ commis d’épicerie;
- ✓ garnisseur de tablettes;
- ✓ agent au comptoir de commande.

2.2 STRATÉGIE AXÉE SUR UNE RECHERCHE D’EMPLOI RÉALISÉE DE FAÇON SPÉCIFIQUE

Une recherche d’emploi spécifique répond davantage aux besoins d’une personne qui :

→ désire travailler dans un **emploi exigeant des compétences spécifiques** en référence à une appellation d’emploi de la Classification nationale des professions (CNP) correspondant à un titre d’emploi dans l’application *Placement en ligne*.

Il pourrait ainsi s’agir d’un emploi soit :

- ✓ dans le transport routier de longue distance, pour un camionneur;
- ✓ en génie de systèmes informatiques, pour un analyste organique en logiciels.

→ recherche un emploi correspondant à la fois à **une compétence professionnelle particulière ainsi qu’à un niveau de compétence particulier**.

Le niveau de compétence se définit selon la durée et la nature des études et de la formation exigées pour accéder à un emploi et en exercer les fonctions.

L’expérience requise pour accéder à un emploi, la complexité des tâches et les responsabilités inhérentes à cet emploi, sont également prises en compte, par rapport aux exigences des autres emplois, pour établir le niveau de compétence associé à un emploi. La Classification nationale des professions (CNP) a établi quatre niveaux de compétence, auxquels a été ajouté celui de la gestion.

Pour chacun des niveaux de compétence, la scolarité la plus couramment exigée est la suivante :

- Professionnel, correspondant à un diplôme universitaire (baccalauréat, maîtrise ou doctorat).
- Technique, correspondant à :
 - ✓ deux à trois ans d’études postsecondaires dans un collège communautaire, un cégep ou un institut de technologie;
 - ✓ deux à cinq ans d’apprentissage;
 - ✓ trois à quatre ans d’études secondaires et plus, de deux ans de formation en cours d’emploi, de la formation spécifique à l’externe ou une expérience de travail précise.

- Intermédiaire, correspondant à :
 - ✓ un à quatre ans d’études secondaires;
 - ✓ jusqu’à deux ans de formation en cours d’emploi;
 - ✓ de la formation à l’externe;
 - ✓ une expérience de travail précise.

- Élémentaire, correspondant à :
 - ✓ une brève démonstration du travail;
 - ✓ une formation en cours d’emploi;
 - ✓ aucune exigence scolaire particulière.

2.3 STRATÉGIE AXÉE SUR UNE RECHERCHE D’EMPLOI VISANT LA MOBILITÉ PROFESSIONNELLE

La mobilité professionnelle peut se définir comme la possibilité de se déplacer d’un genre d’emploi à un autre. Ce déplacement pourrait se faire d’un emploi associé à une catégorie professionnelle vers un emploi d’une autre catégorie professionnelle tout en étant du même niveau de compétence, ce que l’on appelle la mobilité horizontale. De la même façon, il pourrait s’agir d’un déplacement d’un emploi d’une catégorie professionnelle vers un autre emploi de la même catégorie mais d’un niveau de compétence supérieur, correspondant cette fois à de la mobilité verticale. Il est également possible que certains déplacements, quoique moins fréquents, puissent combiner les deux dimensions, catégorie et niveau de compétences, pour amener vers une mobilité transversale ou dite mixte.

Ainsi, dans un marché du travail où de nombreux employeurs recherchent davantage des compétences qu’un titre d’emploi, certains de ces mouvements deviennent possibles en s’appuyant sur les compétences que la personne possède et qu’il lui est possible de transposer et d’utiliser dans un autre contexte que l’emploi habituel ou passé.

Une recherche d’emploi visant la mobilité professionnelle peut davantage être utilisée par les chercheurs qui possèdent des compétences techniques, professionnelles ou spécialisées pouvant être facilement transférables, transposables ou associées :

→ à plusieurs disciplines,

Il pourrait s’agir d’un biochimiste qui explore le marché du travail à travers des disciplines aussi variées que la médecine nucléaire ou clinique ainsi que l’industrie pharmaceutique ou pétrochimique; de la même façon, un ingénieur aurait la possibilité d’œuvrer tout autant en recherche, en enseignement ou encore en gestion, en tant que gestionnaire d’une équipe de spécialistes ou comme chargé de projet.

→ à plusieurs secteurs d’emploi ou domaines,

Il pourrait s’agir d’un physiothérapeute qui recherche un emploi dans le domaine de la santé publique, dans une clinique privée, dans un centre de conditionnement physique ou dans le domaine de la santé et sécurité au travail.

La recherche d’emploi visant la mobilité professionnelle ne s’applique pas seulement à des compétences de niveau universitaire, mais également à des compétences :

→ de niveau intermédiaire (formation de niveau secondaire ou spécifique à la profession)

par exemple, contremaître, surveillant, chef d’équipe, etc.

→ de niveau technique (formation collégiale ou correspondant à un programme d’apprentissage)

par exemple, un technicien en génie électronique pourrait élargir sa recherche d’emploi à des postes connexes de techniciens en instrumentation, de mécaniciens et de contrôleurs d’aéronefs ainsi que des postes dans la vente de matériel technique.

**C. LA RÉALISATION DE LA PLANIFICATION DES DÉMARCHES
DE RECHERCHE D'EMPLOI**

1. LES CATÉGORIES D’ACTIVITÉS DE RECHERCHE D’EMPLOI, UN CHOIX UTILE

Les activités qu’il est possible de réaliser dans le cadre d’un processus de recherche d’emploi sont nombreuses. Afin de pouvoir en tracer un portrait significatif en regard des objectifs poursuivis, nous les avons regroupées sous plusieurs catégories qui, tout en mettant l’accent sur leur propre nature, soulignent les impacts que leur recours peut avoir sur le processus de recherche d’emploi et les résultats recherchés.

De plus, il est important de souligner que l’ordre de présentation de ces catégories d’activités ne représente aucunement un ordre séquentiel de réalisation.

À cette fin, les principales catégories d’activités que nous avons identifiées sont les suivantes :

- documentation et recherche;
- identification des offres d’emploi disponibles;
- prise de contact avec les employeurs et le réseau relationnel;
- préparation de l’offre de service;
- diffusion de l’offre de service (postulation);
- participation à des événements touchant l’emploi;
- suivi des démarches de recherche d’emploi.

1.1 DOCUMENTATION ET RECHERCHE

1.1 a) Description

Les activités de documentation et de recherche peuvent comprendre :

- Lectures portant sur des méthodes de recherche d’emploi, des outils pour se connaître, pour préparer son offre de service ou se préparer aux entrevues, pour connaître le marché du travail, les pièges à éviter en recherche d’emploi, les astuces d’une méthode gagnante.
- Recherches réalisées sur différents sites Internet, notamment les sites spécialisés fournissant l’information sur le marché du travail, les sites spécifiques des entreprises visées ainsi que ceux d’organisations telles que les comités sectoriels et les associations professionnelles ou syndicales.
- Recherches documentaires réalisées en bibliothèque ou au centre de documentation de la salle multiservice du centre local d’emploi.

1.1 b) Impacts

Le fait de réaliser des activités de documentation et de recherche avant d’entreprendre certaines démarches peut avoir une influence sur les résultats. Dans un processus de recherche d’emploi, ces activités peuvent soutenir différentes étapes du processus, de la façon suivante :

- Les informations recueillies dans les journaux et les revues spécialisées peuvent permettre l’établissement de liens entre les actualités et les fluctuations de l’offre et de la demande de main-d’œuvre sur le marché du travail, ayant des effets sur la façon de s’y prendre¹³, notamment pour identifier :
 - les pistes d’emploi qui peuvent différer selon l’évolution du marché du travail que l’on prévoit à court terme, c’est-à-dire l’augmentation ou la diminution du nombre de postes disponibles en relation avec l’emploi qui est visé;
 - le réseau relationnel pertinent et savoir comment l’utiliser afin de percer le marché caché¹⁴ des emplois visés, lorsque c’est nécessaire;

¹³ Voir à l’annexe I, le tableau intitulé « Effets de la dynamique du marché du travail sur les processus de recherche d’emploi et de recrutement du personnel ».

¹⁴ Le « marché caché » correspond aux emplois disponibles qui ne sont pas affichés par les employeurs même si ces derniers sont ouverts à considérer les candidatures valables qui se présentent à eux. Le marché caché représente environ 80% de tous les emplois disponibles sur le marché du travail.

- les employeurs présents sur le marché du travail de la région ou du territoire visé par la recherche d'emploi.
- Les informations recueillies peuvent fournir des éclairages quant au processus de recrutement de personnel chez l'employeur, ayant des effets quant à la façon de s'y prendre pour préparer :
 - une candidature personnalisée en fonction de l'emploi visé par la postulation;
 - un scénario de prise de contact avec un employeur en tenant compte de la culture de l'entreprise et de ses modalités de recrutement;
 - l'entrevue d'embauche en essayant d'anticiper les questions pouvant être posées et en préparant des réponses ou opinions sur des sujets susceptibles d'être abordés ainsi que sur des mises en situation ou études de cas potentielles.

1.1 c) Outils

Les outils disponibles ou à développer pour supporter les activités de documentation et de recherche peuvent être les suivants :

- Listes des journaux (nationaux, régionaux et locaux), revues spécialisées, bulletins d'information provenant d'organismes communautaires, économiques, municipaux, politiques et autres.
- Liste des émissions spécialisées de radio ou de télévision pouvant s'avérer une source d'information pertinente.
- Études, rapports et analyses du marché du travail disponibles dans les centres de documentation des salles multiservices des centres locaux d'emploi ou d'organismes, dans les bibliothèques ou autres.
- Liste des sites Internet informatifs comme par exemple le site d'Emploi-Québec et l'application *IMT en ligne*¹⁵, disponibles à l'adresse www.emploi.quebec.net.
- Liste de documents pour préparer le processus de recherche d'emploi comme par exemple le Guide pratique de recherche d'emploi, disponible en version papier et en version électronique sur le site Internet d'Emploi-Québec.
- Documentation quant aux méthodes de recherche via les moteurs de recherche sur Internet, dans les bibliothèques et autres centres de documentation;

¹⁵ Voir à l'annexe II, le tableau intitulé « Liens entre les stratégies de recherche d'emploi et les options d'exploration disponibles dans *IMT en ligne* ».

- Documentation liée aux appellations d’emploi liées à la Classification nationale des professions (CNP).
- Documentation liée au Système de classification des industries en Amérique du Nord (SCIAN).
- Liste des comités sectoriels et liste de leur site Internet respectif.
- Répertoire d’entreprises.
- Liste des appellations d’emploi identifiées à chacun des comités sectoriels associés à l’option de recherche correspondante dans *Placement en ligne* à partir des sites Internet des comités sectoriels de main-d’œuvre.
- Liste des appellations d’emploi utilisées exclusivement par les ministères et organismes associés à la fonction publique québécoise dans *Placement en ligne*.
- Liste des appellations d’emploi utilisées exclusivement par les établissements associés au Réseau de santé et des services sociaux.
- Liste des appellations d’emploi à usage exclusif correspondant aux professions à titre réservé en vertu de l’article 36 du Chapitre III du *Code des professions*.
- Liste des codes CNP constituant les domaines d’emploi associés à l’option de recherche des offres d’emploi correspondante dans *Placement en ligne*.
- Liste des associations professionnelles et des adresses de leur site Internet respectif.
- Documentation associée à la réglementation et à la législation encadrant l’emploi au Québec et au Canada.

1.2 IDENTIFICATION DES OFFRES D’EMPLOI DISPONIBLES

Les activités liées à l’identification des offres d’emploi disponibles présentent de nombreuses possibilités, car il s’agit à la fois :

- de rechercher les offres d’emploi disponibles affichées sur le marché du travail;
- de débusquer¹⁶ les offres d’emploi qui sont disponibles, mais pour lesquelles les employeurs ont décidé de ne pas publiciser le recrutement;
- d’évaluer les situations pouvant présenter des occasions d’offres d’emploi avant même que les employeurs n’aient entrepris un processus de recrutement de personnel.

1.2 a) Description

Les modes d’identification des offres d’emploi peuvent varier non seulement en fonction de la stratégie globale priorisée par la personne en recherche d’emploi, mais également en fonction de facteurs déterminants liés à la personne, à l’emploi et au marché du travail.

Pour identifier des offres d’emploi disponibles qui font l’objet d’un recrutement de personnel **sur un marché ouvert**, il est possible d’avoir recours à des façons de faire traditionnelles telles que :

- Recherches d’offres d’emploi par le biais de différents médias de publication dont notamment :
 - les journaux nationaux, régionaux et locaux qui possèdent des sections consacrées spécifiquement aux employeurs à la recherche de main-d’œuvre et aux personnes à la recherche d’un emploi comme par exemple : « Carrières et professions » ou « Annonces classées »;
 - les revues spécialisées ainsi que les bulletins provenant d’associations professionnelles, de comités sectoriels ou d’organisations spécialisées qui regroupent ou s’adressent à des entreprises et des personnes d’un milieu de travail, d’un secteur d’activité économique ou d’un domaine d’emploi spécifique;
 - les sites Internet consacrés à la carrière et à l’emploi permettent la publication d’offres d’emploi comme, par exemple, le site Internet d’Emploi-Québec où l’on retrouve l’application *Placement en ligne*¹⁷, des sites privés tels que Jobboom et Monster, ou le site du Guichet emplois du gouvernement fédéral;

¹⁶ Il s’agit ici de partir à la recherche des employeurs potentiels ainsi que d’emplois qui ne sont annoncés nulle part et qui constituent ce qui est appelé le « marché caché des emplois ».

¹⁷ Voir, à l’annexe III, le tableau intitulé « Liens entre les stratégies de recherche d’emploi et les options de recherche disponibles sur *Placement en ligne* ».

- Recherches d'offres d'emploi à l'occasion de visites, donnant lieu notamment :
 - au repérage visuel d'affiches annonçant les demandes de personnel des employeurs :
 - ✓ dans leurs propres locaux;
 - ✓ dans les vitrines ou les endroits prévus à cet effet dans certains établissements commerciaux, bancaires, municipaux (bibliothèques, arénas, centres communautaires) ou autres, les plus souvent fréquentés par une population locale;
 - à des demandes d'information auprès des représentants d'employeurs quant aux offres d'emploi disponibles au sein de l'entreprise, qu'elles aient déjà fait ou non l'objet d'un affichage ou d'une publication.
- Recherches d'offres d'emploi sur les sites Internet d'employeurs, susceptibles d'offrir le genre d'emploi visé.

Pour identifier les offres d'emploi du marché caché, il est possible d'avoir recours à des façons de faire qui demandent de sortir des sentiers battus afin de débusquer les offres d'emploi qui ne sont pas publiées ainsi que les occasions d'emploi susceptibles de donner lieu à d'éventuelles offres d'emploi.

Ainsi, il pourrait s'agir d'activités telles que :

- Analyse des informations recueillies dans les actualités des journaux ainsi que des bulletins d'information de la radio et de la télévision pouvant donner des indices sur les besoins potentiels, à court terme, de main-d'œuvre des entreprises visées.
- Recherche d'information¹⁸ sur les départs prévus à la retraite, les congés de maternité ainsi que sur les absences prolongées découlant d'une maladie ou d'un accident de travail.
- Recherche d'information¹⁹ sur les postes disponibles ou non remplacés pour lesquels l'entreprise n'a pas publicisé son processus de recrutement.

¹⁸ Cette information peut notamment provenir du réseau relationnel.

¹⁹ Cette information peut notamment provenir du réseau relationnel.

- Publication d’une offre de service (candidature) invitant d’éventuels employeurs à recourir aux services de la personne en recherche d’emploi, soit en :
 - mettant l’accent sur les services pouvant être rendus par le biais des compétences détenues par le candidat;
 - faisant ressortir les avantages, pour un employeur, de développer une telle fonction dans son entreprise.

1.2 b) Impacts

En fonction de l’emploi recherché et du contexte du marché du travail, ces activités peuvent présenter tantôt des avantages, tantôt des difficultés que la personne, engagée dans un processus de planification des démarches de recherche d’emploi, aura à prendre en compte pour faire les bons choix.

Le fait d’identifier le plus grand nombre d’offres d’emploi disponibles, incluant celles du marché caché, permet à la personne en recherche d’emploi :

- de se positionner auprès d’un employeur avec une longueur d’avance face à la concurrence du marché de la main-d’œuvre;
- d’être proactif sur le marché de l’emploi en mettant l’emphase sur les besoins de l’employeur pouvant être répondus par les compétences que la personne en recherche d’emploi sait détenir.

1.2 c) Outils

Parmi les outils pouvant soutenir les activités d’identification des offres d’emploi, se trouvent ceux qui peuvent être mis à la disposition des personnes en recherche d’emploi et ceux qui peuvent être développés de façon personnelle, afin de répondre à leurs besoins spécifiques.

Parmi ces outils, nous retrouvons notamment :

- Liste des médias nationaux, régionaux et locaux qui publient des offres d’emploi et de ceux susceptibles de fournir des informations sur la santé économique de la région visée et de ses entreprises.
- Liste des revues spécialisées et des organismes publiant des bulletins touchant l’information sur le marché du travail.
- Liste des employeurs visés par la recherche d’emploi sur le territoire choisi, constituée à partir de répertoires d’entreprises et de bottins téléphoniques.

- Liste personnelle des contacts du réseau relationnel de la personne en recherche d'emploi.
- Liste des sites Internet touchant l'emploi et la carrière.
- Aide en ligne relative à l'application *Placement en ligne* décrivant les différentes options concernant l'utilisation des fonctionnalités qui soutiennent la recherche d'offres d'emploi répondant aux critères sélectionnés, c'est-à-dire :
 - dans la « recherche d'offres d'emploi »;
 - dans la création d'une recherche automatisée appelée « Alerte-Emploi! ».
- Scénario d'appel téléphonique pour débusquer les emplois du marché caché.

1.3 PRISE DE CONTACT AVEC LE RÉSEAU RELATIONNEL

Les activités de prise de contact avec le réseau relationnel sont importantes car elles permettent notamment de mettre à profit, dans le processus de recherche d’emploi, les anciens collègues et employeurs ainsi que les parents, amis et connaissances.

1.3 a) Description

La prise de contact avec d’anciens collègues et employeurs ainsi qu’avec les personnes du réseau personnel est importante pour :

- Prendre les renseignements utiles relatifs à l’entreprise dans laquelle les personnes du réseau personnel travaillent²⁰ ou mettre à jour ces renseignements dans le cas d’anciens collègues et employeurs. Ceux-ci peuvent porter notamment sur :
 - les activités de l’entreprise;
 - les modalités d’embauche de l’entreprise;
 - la nature des emplois existants, incluant les exigences d’embauche, les conditions et l’environnement de travail ainsi que toute autre information concernant la gestion ou l’administration, dont le climat des relations de travail;
 - les offres d’emploi publiées et les occasions d’emploi non publiées²¹, les mouvements du personnel récents ou à venir, dans le cas de départs volontaires, de retraites, de congés de maladie ou de maternité, d’absences prolongées.
- Informer les gens du réseau relationnel quant au processus de recherche d’emploi entrepris, de sa disponibilité à occuper un emploi, du genre d’emploi visé ainsi que de

²⁰ Il peut s’agir de nos voisins, d’amis et même de conjoints et de parents de nos amis. En s’intéressant à leur travail et à leur entreprise, il est possible d’obtenir de l’information utile sur l’entreprise comme le fait qu’une augmentation des activités oblige l’entreprise à prévoir un agrandissement de ses locaux et, par conséquent, une augmentation éventuelle du personnel.

²¹ Les offres d’emploi non publiées peuvent correspondre à des occasions d’emploi pour lesquelles :

- l’employeur possède déjà une banque de candidatures potentielles qu’il désire utiliser;
- l’employeur ne désire pas entreprendre un processus de recrutement exigeant en termes d’argent et de temps (rédiger une offre d’emploi, assumer les frais de publication, prendre le temps d’étudier les candidatures reçues, passer des entrevues, etc.);
- le recrutement a été confié à un tiers (chasseur de tête ou agence de placement privée), soit que l’employeur ne désire pas divulguer qu’il est en processus de recrutement, soit qu’il vise intéresser à son entreprise une main-d’œuvre dont le profil est très bien défini ou des candidats déjà en emploi chez ses concurrents;
- le recrutement se fait uniquement à partir de références, c’est-à-dire que ne sont considérées que les candidatures de personnes référées par un employé ou par une connaissance en qui l’employeur a confiance;
- les besoins de l’entreprise ne sont pas encore bien définis.

tout autre élément utile lié aux compétences et expériences et, au besoin, de l'obtention de leur accord en vue de donner leur nom en référence à d'éventuels employeurs.

1.3 b) Impacts

Ainsi, le fait de contacter les personnes du réseau relationnel et de leur communiquer l'information pertinente, relative à la démarche de recherche d'emploi entreprise, peut avoir des impacts tels que :

- Permettre l'identification d'occasions d'emploi avant même que celles-ci ne fassent l'objet d'une publication ou que l'employeur ne commence à recevoir et à évaluer des candidatures.
- Faciliter le choix et l'adaptation des activités à réaliser pour entrer en contact avec les employeurs et pour postuler un emploi, et d'en maximiser les résultats.
- Fournir de l'information utile, relative à la disponibilité et à la candidature du demandeur d'emploi, afin que la personne contactée soit en mesure de détecter des opportunités d'emploi pertinentes tant dans son environnement de travail qu'à partir de son propre réseau relationnel.
- Favoriser la référence auprès de dirigeants d'entreprise ou de leurs représentants, en vue de répondre aux demandes d'information de la personne en recherche d'emploi ou de recevoir sa candidature.

1.3 c) Outils

- Liste personnelle de toutes les personnes du réseau relationnel et carnet téléphonique personnel, annuaires téléphoniques, agenda, boîte de courrier électronique, boîte vocale, dossier de candidatures.
- Scénario de prise de contact avec une personne du réseau relationnel.
- Outil de suivi ou de contrôle des activités réalisées.
- Cartes de visite ou carte professionnelle²².

²² La carte de visite ou carte professionnelle est un outil de communication qui permet de mettre en valeur les compétences de la personne en recherche d'emploi. Tout en donnant ses coordonnées à toute personne qui est susceptible d'être utile dans sa recherche d'emploi (personne du réseau relationnel, employeurs contactés ou autres) la carte de visite ou carte professionnelle peut comprendre : les coordonnées de la personne (adresse, téléphone, courriel), de l'information sur la formation ou les compétences acquises, une adresse Internet amenant à une page web contenant le portfolio ou le curriculum vitae, de l'information pertinente sur l'emploi recherché, un logo ou un dessin.

1.4 PRÉPARATION DE L'OFFRE DE SERVICE

Les activités liées à la préparation de l'offre de service interpellent plus d'une façon de faire. La multiplicité des modes de communication ainsi que leur popularité grandissante, autant auprès des employeurs que des personnes en recherche d'emploi, ont amené toute une gamme d'outils pour élaborer et transmettre une offre de service.

1.4 a) Description

La forme d'une offre de service pourrait varier selon qu'elle est développée sur un support traditionnel papier ou sur un support électronique.

- Support traditionnel papier pouvant comprendre :
 - un curriculum vitae accompagné d'une ou de plusieurs versions de lettre de présentation;
 - une candidature, représentant le résumé des expériences professionnelles, des formations et des compétences acquises jouant le rôle d'un aide-mémoire pour compléter les formulaires d'offre de service spécifiques aux entreprises qui le requièrent;
 - les formulaires d'emploi spécifiques aux différentes entreprises visées;
 - un portfolio²³ présentant, sur papier, les principales réalisations propres à refléter les compétences et les talents de la personne en recherche d'emploi.
- Support électronique, l'offre de service peut prendre les formes suivantes :
 - les candidatures électroniques rédigées et publiées par le biais de différentes applications transactionnelles accessibles sur Internet telles que *Placement en ligne* d'Emploi-Québec, Jobboom, Monster, etc.;
 - les formulaires électroniques disponibles sur les sites Internet respectifs des employeurs visés par la recherche d'emploi;

²³ Les productions de la personne en recherche d'emploi, regroupées dans un portfolio, représentent bien souvent le cheminement de cette personne à travers ses réalisations les plus significatives, comme le ferait un curriculum vitae. De plus, le portfolio peut laisser transparaître ses traits de personnalité, ses motivations les plus fondamentales ainsi que ses centres d'intérêt au regard de ses objectifs professionnels.

- un portfolio de présentation sur support numérique²⁴ cédérom ou Web, intégrant non seulement des productions comprenant des textes²⁵, des documents²⁶ « scannés » ou « fichiers électroniques » et des photos, mais également des séquences sonores et vidéos²⁷.

1.4 b) Impacts

Les activités liées à la préparation de l’offre de service vont permettre à la personne en recherche d’emploi :

- Mettre en valeur ses compétences et expertises les plus percutantes en fonction de l’emploi visé.
- Fournir une réponse adaptée aux offres d’emploi identifiées sur le marché de l’emploi régulier.
- Postuler promptement sur les occasions d’emploi débusquées sur le marché caché.
- Prendre conscience du chemin parcouru sur le plan professionnel en vue des étapes subséquentes de la recherche d’emploi, notamment quant aux contacts avec les employeurs visés en vue de mettre en valeur sa propre candidature et quant à la préparation nécessaire aux entrevues d’embauche.

1.4 c) Outils

- Documents et guides portant sur la recherche d’emploi, la rédaction de curriculum vitae et de lettre de présentation dont notamment :
 - document relatif à la « Formation modulaire sur la rédaction de CV, lettre de présentation et suivis »;
 - « Guide pratique de recherche d’emploi » accessible sur le site d’Emploi-Québec, www.emploiquebec.net;
 - information relative à la recherche d’emploi disponible sous la rubrique « Individus » à partir du site www.emploiquebec.net.
- Sites Internet spécialisés consacrés à l’emploi et à la carrière.

²⁴ La technologie numérique, au service du portfolio, peut avoir recours à des logiciels de présentation des principales productions ou réalisations de la personne tout comme des logiciels de communication afin de les diffuser aux personnes souhaitées ou les rendre disponibles sur Internet via des pages Web.

²⁵ Les textes peuvent comprendre une introduction ou une présentation personnelle équivalent à une lettre de présentation accompagnant un curriculum vitae.

²⁶ Parmi les documents qu’il est possible d’y retrouver, il y a le curriculum vitae, des exemples de travaux réalisés, des attestations d’études, des références écrites, etc.

²⁷ Messages d’introduction, de présentation personnelle et même de référence.

1.5 DIFFUSION DE L'OFFRE DE SERVICE

Le choix des activités liées à la diffusion de l'offre de service va souvent être étroitement associé à la stratégie retenue pour encadrer la démarche de recherche d'emploi, de même qu'à un ensemble de facteurs qui caractérisent la personne, l'emploi recherché et le marché du travail visé dans le cadre de cet exercice.

1.5 a) Description

La diffusion de l'offre de service est différente d'une personne à l'autre. Pour y arriver, il est recommandé d'avoir recours simultanément à plusieurs méthodes de diffusion. La diversité de ces méthodes permet d'assurer l'atteinte des cibles d'emploi identifiées ainsi que l'émergence d'occasions d'emploi qui pourraient se révéler en cours de processus, grâce aux efforts pour percer le marché caché.

Ainsi, il peut s'agir d'activités telles que :

- Publication de candidatures électroniques sur des sites Internet consacrés à la recherche d'emploi, tels que *Placement en ligne* accessible sur le site Internet d'Emploi-Québec www.emploi-quebec.net.
- Envoi d'une candidature électronique en réponse à une offre d'emploi, publiée sur *Placement en ligne* à l'aide de la fonction « Postuler en ligne » prévue à cet effet sur cette même application.
- Création d'une page Web donnant accès au portfolio de la personne en recherche d'emploi et au curriculum vitae.
- Envoi, par la poste en version papier, par télécopieur ou par courrier électronique, du curriculum vitae accompagné d'une lettre de présentation en réponse aux offres d'emploi disponibles pour lesquelles la personne en recherche d'emploi a décidé de postuler.
- Envoi, par la poste en version papier, par télécopieur ou par courrier électronique, du curriculum vitae accompagné d'une lettre de présentation personnalisée afin de faire connaître la disponibilité de la personne en recherche d'emploi à occuper un emploi au sein d'entreprises ciblées.
- Publication d'une offre de service (candidature écrite, vidéo, message vocal, annonce classée, etc.) par l'intermédiaire de différents médias (journaux, revues, télévision, radio, sites spécialisés Internet).

- Dépôt, à l’intention de personnes-ressources clés d’entreprises ciblées et sur leur lieu de travail respectif, d’une carte de visite ou professionnelle personnalisée demandant un rendez-vous en vue d’un emploi²⁸.
- Dépôt en personne d’une offre de service, qu’il s’agisse de curriculum vitae ou de formulaire spécifique d’entreprise, à l’occasion d’une tournée de visites d’entreprises qu’elles aient été ciblées ou non.
- Sollicitation d’un emploi par téléphone, en réponse à une offre d’emploi disponible ou pour faire part de sa disponibilité et de son intérêt à travailler dans une entreprise en particulier
- Recours à de l’affichage publicitaire par courrier postal ou électronique (entreprises ciblées), sur tableaux d’affichage mis à la disposition du public dans des endroits stratégiques de la communauté (guichets bancaires, épiceries, bibliothèques, locaux communautaires, commerciaux ou municipaux, etc.).

1.5 b) Impacts

Les activités liées à la diffusion d’une offre de service présentent plusieurs possibilités, notamment en termes de modes de communication pour entrer en contact avec les employeurs qui sont en processus de recrutement et pour publiciser l’offre de service de la personne en recherche d’emploi. Ces modes de communication ont des impacts différents selon le but et les résultats recherchés.

L’utilisation d’Internet pour diffuser une offre de service peut avoir des effets tels que :

- Permettre une réponse rapide aux offres d’emploi qui sont affichées sur Internet ou ailleurs et qui favorise ou mentionne ce mode de communication, car la transmission de documents est immédiate et ne souffre pas des délais postaux habituels.
- Donner, à l’employeur contacté par ce mode, un aperçu de la capacité de la personne en recherche d’emploi à utiliser la technologie Internet dans ses communications.
- Ouvrir une fenêtre pour entrer en communication avec des employeurs qui ont un site Internet et qui ne sont pas ouvertement en processus de recrutement.

²⁸ La carte de visite ou carte professionnelle est un outil de communication qui permet de mettre en valeur les compétences de la personne en recherche d’emploi. Tout en donnant ses coordonnées à toute personne qui est susceptible d’être utile dans sa recherche d’emploi (personne du réseau relationnel, employeurs contactés ou autres) la carte de visite ou carte professionnelle peut comprendre : les coordonnées de la personne (adresse, téléphone, courriel), de l’information sur la formation ou les compétences acquises, une adresse Internet amenant à une page web contenant le portfolio ou le curriculum vitae, de l’information pertinente sur l’emploi recherché, un logo ou un dessin.

- Postuler sur un grand nombre d'offres d'emploi sans délai et sans aucun coût de frais postal.
- Diffuser largement l'offre de service, de façon proactive, auprès de représentants d'employeurs ciblés, de personnes faisant partie du réseau de contacts, d'intermédiaires du marché du travail, incluant des agences de placement privées ou d'employeurs en quête de main-d'œuvre, dans un processus de recrutement non publicisé.

Le recours à des méthodes traditionnelles, telles que des offres de service réalisées verbalement par téléphone ou en personne, ou diffusées en version papier par le biais du courrier postal ou remises au cours d'une rencontre ou d'une visite, peut avoir plusieurs effets dont :

- Permettre de faire connaître l'offre de service à des entreprises de type familial (petites ou très petites entreprises), peu ou pas du tout familières avec un processus formel de recrutement.
- Permettre un contact direct avec un employeur dont les locaux sont à proximité du milieu de vie de la personne en recherche d'emploi, avec des conséquences possibles telles que :
 - pour l'employeur, cela lui permet de mettre un visage parfois connu sur une offre de service ou une candidature;
 - pour la personne en recherche d'emploi, cela lui permet de se faire voir de l'employeur et de se faire reconnaître par lui à l'occasion d'événements dans la communauté et ainsi lui donner l'occasion de valider certains renseignements quant à son implication sociale ou autre.
- Permettre de valider les modalités de recrutement de l'employeur et prendre de l'information qui puisse être utile dans la possibilité d'une entrevue lors d'un contact direct, en personne ou au téléphone.
- Assurer de fournir toute l'information nécessaire à l'entreprise pour réaliser son processus de recrutement (présélection, sélection) par l'utilisation du formulaire d'emploi spécifique à chaque entreprise.

1.5 c) Outils

- Dossier « chercheur d'emploi » créé dans l'application informatique *Placement en ligne* accessible sur le site Internet d'Emploi-Québec, permettant de gérer l'ensemble des candidatures enregistrées, publiées ou non et des Alertes-Emplois!.

- Boîte vocale téléphonique.
- Boîte de courrier électronique.
- Carnet téléphonique, annuaires téléphoniques.
- Scénario d’appel téléphonique à un employeur.
- Services Internet à domicile, carte d’abonnement à la bibliothèque pour accéder à Internet, réservations faites sur les postes microservice, disponibles dans les salles multiservices des centres locaux d’emploi.
- Outil maison ou tableau permettant de constituer et de mettre à jour la liste des emplois postulés.
- Agenda personnel.

1.6 PARTICIPATION À DES ÉVÉNEMENTS TOUCHANT L'EMPLOI

Les activités de participation à des événements touchant l'emploi peuvent prendre plusieurs formes. Il pourrait s'agir d'événements d'envergure organisés de façon ponctuelle pour souligner un contexte particulier, pour faire le point sur une situation exceptionnelle ou l'émergence de nouvelles tendances sur le marché du travail.

Il pourrait également s'agir d'événements annuels, organisés par des organisations telles que des associations professionnelles ou syndicales, des organismes à caractère économique, des regroupements d'employeurs ou de travailleurs liés à un domaine professionnel, des établissements d'enseignement et des organismes du secteur privé, public ou parapublic.

1.6 a) Description

Parmi ces activités touchant l'emploi, nous retrouvons notamment :

- Foires de l'emploi, salons « Carrières et professions » ou « Formation et emploi ».
- Déjeuners ou dîners d'associations ou d'organisation comme « Chambre de commerce ».
- Manifestations sportives ou culturelles regroupant des gens oeuvrant dans un domaine particulier.
- Conférences, expositions, colloques ou séminaires touchant l'emploi, l'économie, le marché du travail ou autres, organisés par les cégeps, universités ou autres institutions d'enseignement spécialisé.
- Forum de discussion en ligne.
- Activités de rencontre de l'offre et de la demande de main-d'œuvre, communément appelées « *speed recruiting* » ou « *speed jobbing* »²⁹ sur des sites Internet spécialisés, ou à l'occasion d'événements tels que les salons ou foires de l'emploi.

²⁹ Ce type d'activité croît en popularité et fonctionne sensiblement de la même manière que les activités de rencontre entre hommes et femmes. Ces activités se soldent par la remise du curriculum vitae ou d'une carte professionnelle comprenant une adresse Internet donnant accès aux documents pertinents pour mettre en valeur la candidature de la personne en recherche d'emploi. La durée moyenne allouée aux candidats, pour convaincre les employeurs de la valeur de leur candidature, peut varier mais ne dépasse habituellement pas 10 minutes par entrevue.

1.6 b) Impacts

La participation à ce type d’activités offre des avantages tels que :

- Identifier des offres d’emploi ainsi que des occasions d’emploi pour lesquelles les employeurs n’ont pas publicisé ou débuté le recrutement.
- Pénétrer le marché caché qui ne saurait l’être autrement que par personne interposée, ou directement à cause d’un lien de confiance développé dans le cadre de projet commun.
- Établir de nouveaux contacts ou consolider le réseau relationnel.
- Parfaire sa connaissance du marché du travail.
- Se faire connaître dans le milieu et faire savoir sa disponibilité pour occuper un emploi.

1.6 c) Outils

- Journaux, revues, bulletins d’associations ou d’organismes.
- Sites Internet d’Emploi-Québec, sous la rubrique « Événements », liste des événements de type salons et foires de l’emploi qui ont lieu partout au Québec.
- Sites Internet d’associations et d’organismes.
- Information disponible dans les salles multiservices des centres locaux d’emploi.

1.7 SUIVI DES DÉMARCHES DE RECHERCHE D’EMPLOI

Les activités de suivi des démarches de recherche d’emploi visent à s’assurer que les activités planifiées ont été réalisées, à identifier les suites à donner et à faire les relances nécessaires, soit pour obtenir les résultats des emplois postulés ou pour remercier l’employeur d’avoir pris le temps de recevoir la personne en recherche d’emploi, de lui avoir donné de l’information ou d’étudier la candidature qui lui a été soumise.

1.7 a) Description

Les suivis des démarches de recherche d’emploi peuvent prendre des formes différentes en fonction des activités auxquelles ils font suite.

Le suivi par téléphone

À la suite de la postulation sur un emploi en particulier, le suivi par téléphone permet de :

- S’assurer que les documents envoyés, par courrier régulier ou électronique, ont bien été reçus, qu’ils étaient complets et répondaient aux besoins de l’employeur afin d’évaluer la candidature en regard du poste visé.
- Prendre des nouvelles du processus de recrutement en regard de l’emploi sur lequel la personne a postulé, tout en vérifiant les délais pour obtenir possiblement des résultats de la présélection.

À la suite de l’envoi d’une offre de service qui ne vise pas un poste en particulier, le suivi par téléphone permet de :

- S’assurer que les documents envoyés, par courrier régulier ou électronique, ont bien été reçus.
- Prendre les renseignements sur les postes disponibles ou susceptibles de se libérer.
- Solliciter une entrevue auprès de l’employeur ou de son représentant autorisé.

À la suite du résultat d’une candidature non retenue par un employeur sur un emploi précis, le suivi par téléphone permet de :

- Recueillir de l’information sur les éléments qui n’ont pas su retenir l’intérêt de l’employeur face à sa propre candidature.
- Remercier l’employeur du temps alloué à l’étude de l’offre de service ainsi que des renseignements donnés.

Le suivi en personne

À la suite de l'envoi d'une offre de service par écrit, qu'il s'agisse d'un envoi par la poste, par courriel ou par télécopieur, le suivi en personne permet sensiblement les mêmes actions que le suivi téléphonique. Cependant, il permet des actions que le suivi téléphonique n'est pas en mesure d'assurer, comme par exemple :

- Éviter certains délais de réception de documents manquants.
- Déposer une carte de remerciement à l'intention de l'employeur ou de son représentant autorisé, qui a mené à bien le processus de recrutement.

Le suivi électronique

Le suivi électronique doit être utilisé avec diligence. En effet, même si l'usage du courrier électronique est de plus en plus populaire, il n'est pas encore entré complètement dans les mœurs.

Ainsi, une personne voulant utiliser le courrier électronique pour assurer un suivi à sa recherche d'emploi, serait très avisée :

- Convenir, au préalable, de l'adresse à utiliser.
- S'il s'agit de l'adresse électronique correspondant à la boîte générale de courrier de l'entreprise, de s'assurer que :
 - la boîte de courriel utilisée est gérée de façon à ce que les messages soient acheminés aux bons destinataires, dans les délais prescrits (service ou personne-ressource);
 - l'information contenue au message fait l'objet de règles ou de modalités de traitement en assurant la confidentialité et la sécurité.
- S'il s'agit de l'adresse électronique correspondant à la boîte personnelle de courrier de l'employeur ou de son représentant, de s'assurer que :
 - l'utilisation d'une adresse personnelle ne sera pas mal perçue par le destinataire;
 - la boîte de courrier utilisée fait l'objet d'une gestion régulière assurant que l'espace électronique nécessaire soit suffisant pour y recevoir les documents envoyés.

1.7 b) Impacts

- Les activités de suivi ont des impacts sur différents aspects de la planification des démarches de recherche d’emploi, dont notamment sur :
 - la mise à jour continue de l’agenda;
 - la possibilité d’apporter les ajustements nécessaires aux activités à réaliser déjà planifiées en fonction de l’état de la situation;
 - la capacité de réagir promptement aux convocations en entrevue afin d’éviter les conflits d’horaire ou de mettre en péril le succès de certaines démarches;
 - la capacité de planifier les relances et de choisir les méthodes pertinentes pour celles-ci;
 - la capacité de faire le point sur les activités réalisées, les résultats obtenus ainsi que les suites à donner, incluant les nouvelles démarches à entreprendre;
 - la nécessité de réévaluer la stratégie globale de recherche d’emploi;
 - la pertinence de développer ou d’avoir recours à de nouvelles méthodes quant à la façon d’aborder de futurs employeurs qui ont des postes disponibles, sur la préparation et l’envoi de l’offre de service ainsi que sur la préparation aux entrevues;
 - la réalisation de toutes les démarches prévues et planifiées;
 - la possibilité de garder un bon contact avec toutes les personnes du réseau relationnel ainsi que les employeurs approchés dans le cadre de la recherche d’emploi.

1.7 c) Outils

- Répertoire téléphonique personnel.
- Liste des emplois postulés.
- Agenda personnel.
- Modèle de carte de remerciement.

2. LE CHOIX ET L'ORDONNANCEMENT DES ACTIVITÉS À RÉALISER, UNE ÉTAPE STRUCTURANTE

Cette étape constitue l'élaboration du plan de réalisation qui permettra de structurer les démarches de recherche d'emploi tout en tenant compte de la stratégie choisie³⁰ pour s'attaquer au marché du travail visé.

- Pour y arriver, la personne en recherche d'emploi doit déterminer :
 - l'énergie qu'elle désire investir au niveau de sa recherche d'emploi;
 - le temps qu'elle est prête à consacrer à sa recherche d'emploi;
 - les activités de recherche d'emploi qu'elle choisit de réaliser compte tenu des trois composantes « PPM » c'est-à-dire, la **P**ersonne, la **P**rofession ou l'**e**mloi visé et le **M**arché du travail.

En même temps, plusieurs facteurs sont à considérer pour un choix et un ordonnancement³¹ d'activités de recherche d'emploi qui soient efficaces, dont notamment :

- Certaines activités peuvent s'avérer préalables compte tenu de leur effet de renforcement sur d'autres activités et donc avoir un impact sur l'ordonnancement de celles-ci dans le plan de réalisation de la recherche d'emploi.
- Le style personnel d'une personne peut s'avérer un facteur de succès sur le choix de certaines activités tout comme il pourrait suggérer de décliner le recours à d'autres activités ou moyens.
- Les enjeux liés au projet de vie ou de carrière de la personne en recherche d'emploi, incluant la situation financière et l'urgence à obtenir des résultats, peuvent être déterminants sur le choix d'activités et des moyens pour les réaliser.
- Les pressions exercées de la part du milieu familial ou de l'environnement immédiat sont également des facteurs que cette personne a à considérer dans sa prise de décision, quant au choix et à l'ordonnancement des activités et démarches qui vont constituer son processus de recherche d'emploi.

Ainsi, la considération des éléments précédents donnera lieu à un plan personnel de réalisation de la recherche d'emploi qui évoluera en cours de réalisation.

³⁰ Voir à l'annexe IV, le tableau intitulé « Liens entre des exemples d'activités à réaliser et les stratégies de recherche d'emploi ».

³¹ Voir à l'annexe V, « Outil de planification des démarches de recherche d'emploi ».

**D. LA PLANIFICATION DES DÉMARCHES DE RECHERCHE D'EMPLOI,
UN PROCESSUS INTÉGRÉ
À LA PRESTATION DE SERVICES AUX INDIVIDUS**

1. COMMENT SITUER LA PLANIFICATION DES DÉMARCHES DE RECHERCHE D'EMPLOI DANS LE CADRE DE LA PRESTATION DE SERVICES AUX INDIVIDUS

Dans le cadre de sa prestation de services aux individus, Emploi-Québec offre des services universels d'évaluation d'employabilité, de placement et d'information sur le marché du travail. Pour l'offre de ces services, le personnel des centres locaux d'emploi oeuvrant tant dans les salles multiservices que dans le cadre d'entrevues individuelles a recours à plusieurs trousseaux d'outils comprenant des processus ainsi que des référentiels.

La planification des démarches de recherche d'emploi est un processus qui permet d'évaluer l'autonomie du client et d'explorer ses besoins en lien avec le 3^e domaine d'employabilité « Recherche d'emploi » ainsi que, dans certains cas, avec le 4^e domaine « Insertion et maintien en emploi ».

En effet, pour un bon nombre de personnes, notamment les clientèles les plus éloignées du marché du travail, la capacité à *planifier* et à *réaliser* ses démarches de recherche d'emploi ne réside pas uniquement sur le plan de la méthode ou de la technique en elle-même. Elle fait également référence aux capacités de résilience, de mobilisation et d'adaptation psychosociale à une nouvelle réalité ou à un nouveau rôle social qui font partie de l'autonomie par rapport au 4^e domaine. Le maintien dans l'action est primordial pour l'atteinte des résultats souhaités.

Par conséquent, la *Planification des démarches de recherche d'emploi* peut répondre autant à des besoins qui s'inscrivent à l'intérieur d'un Parcours en recherche d'emploi que d'un Parcours en amélioration de l'employabilité. De la même façon, des éléments de ce processus pourraient servir, en tout ou en partie, à intervenir auprès des chercheurs d'emploi rencontrés dans le cadre des services disponibles dans les salles multiservices des centres locaux d'emploi.

Ainsi, la planification des démarches de recherche d'emploi pourrait être mise à contribution de la façon suivante :

- Dans le cadre des activités de la salle multiservice, les éléments qui ont servi au développement du document portant sur la planification des démarches de recherche d'emploi permettent d'offrir un soutien aux personnes ayant besoin d'une assistance ponctuelle dans leur processus de recherche d'emploi afin de mieux agencer leurs démarches en libre-service. De la même façon, il pourrait s'agir de clients déjà en processus de recherche d'emploi dans le cadre d'un Parcours individualisé et qui, dans le cadre de leurs démarches à réaliser dans la salle multiservice, pourrait demander une aide ponctuelle. Ainsi, la cohésion et la cohérence des interventions auraient un effet de renforcement auprès du client demandeur.

- Dans le cadre d'une session de groupe ou d'un atelier dirigé³² visant la recherche d'emploi, la planification des démarches d'emploi offre un support aux animateurs dans leurs interventions d'information et d'aide conseil.
- Dans le cadre d'un Parcours en recherche d'emploi, la planification des démarches de recherche d'emploi peut devenir la méthode structurante pour élaborer le Plan d'intervention.
- Dans le cadre d'un Parcours en amélioration de l'employabilité, la planification des démarches de recherche d'emploi peut servir de guide pour choisir les activités liées au volet « recherche d'emploi », lorsqu'il y a lieu.

³² La notion d'atelier dirigé est une notion qui, jusqu'ici, est moins utilisée dans notre organisation. Cependant, associée à l'aide à la recherche d'emploi, cette forme d'atelier dirigé pourrait être mise en place une ou plusieurs fois par semaine à heure fixe tout en permettant une participation volontaire et spontanée de la clientèle au sein d'un groupe de travail, offrant ainsi la possibilité d'obtenir de l'assistance ponctuelle en fonction des besoins individuels de chacun ainsi qu'une forme de partage ou de mise en commun d'expériences entre les participants.

2. PRÉCISIONS QUANT AU RÔLE ET AUX RESPONSABILITÉS DES INTERVENANTS QUI Y SONT ASSOCIÉS

Dans le cadre de la mission d'Emploi-Québec, le rôle de l'agent d'aide à l'emploi s'exerce essentiellement à travers une fonction d'accueil, d'évaluation et de référence.

Le rôle et les responsabilités du personnel d'Emploi-Québec dans le cadre de la *Planification des démarches de recherche d'emploi* sont définis et limités par la nature de la prestation de services actuellement offerte. Ainsi, un agent d'aide qui intervient en planification des démarches de recherche d'emploi d'une personne, dans le cadre des services offerts dans la salle multiservice, exercerait son rôle habituel, d'assistance ponctuelle, en ce sens qu'il peut offrir des services d'information, d'aide conseil et, au besoin, de référence soit en vue d'une entrevue d'évaluation et d'aide à l'emploi ou d'un accompagnement plus soutenu.

De la même façon, un agent d'aide qui intervient en planification des démarches de recherche d'emploi d'une personne, dans le cadre de l'Approche d'intervention et d'un Parcours individualisé, exercera son rôle habituel, notamment dans l'accompagnement de la personne tout au long de son processus et dans la modulation (articulation et intensité) de son intervention, en fonction du besoin du client et des limites des services d'emploi et de la solidarité sociale.

3. DESCRIPTION DE LA FONCTION « RELATION AIDANTE » LIÉE À LA PLANIFICATION DES DÉMARCHES DE RECHERCHE D'EMPLOI

La « relation aidante » est une fonction qui s'exerce à l'intérieur ou tout au long d'un processus entrepris par le client, dans le cadre de la planification des démarches de recherche d'emploi.

Lorsque cette « relation aidante » s'exerce :

- Dans le cadre d'une rencontre en salle multiservice ou d'une entrevue d'évaluation et d'aide à l'emploi, elle correspond à de **l'assistance ponctuelle** en recherche d'emploi, même si cela a pour but d'appuyer une action ou une étape spécifique à l'intérieur du processus personnel de planification des démarches de recherche d'emploi, réalisé par un client en mode libre-service.
- Dans le cadre d'une intervention associée à l'aide à la recherche d'emploi réalisée au sein d'un Parcours individualisé, elle correspond à de **l'accompagnement** afin d'offrir une assistance **plus soutenue**. L'accompagnement peut varier d'intensité en fonction du besoin du client et de l'entente convenue avec ce dernier, spécifiquement en regard de son degré d'autonomie et de ses besoins d'assistance et de soutien nécessaires ou souhaités au cours du processus de recherche d'emploi planifié.

La relation aidante peut ainsi s'exercer sur une base individuelle ou en groupe.

- **Sur une base individuelle**, la relation aidante peut se faire de plusieurs façons et prendre plusieurs formes.

En personne, la relation aidante peut être de l'ordre d'une assistance ponctuelle ou d'un accompagnement.

➤ **L'assistance ponctuelle** pourrait ainsi s'exercer dans le cadre de différentes interventions réalisées en salle multiservice, telles que :

- ✓ une aide conseil à la recherche d'emploi en termes de placement et d'information sur le marché du travail;
- ✓ une activité d'appariement de l'offre et de la demande réalisée en salle multiservice;
- ✓ une clarification ou une interprétation relative à de l'information disponible dans la salle multiservice;
- ✓ une information du genre « pas à pas » permettant au client d'exploiter tout le potentiel des outils mis à sa disposition en libre-service;
- ✓ un encouragement soutenant la mise en action du client ainsi que les activités liées à sa démarche globale;

- ✓ la validation d'un curriculum vitae relative à la présentation et au contenu général;
- ✓ l'utilisation adéquate des différentes fonctionnalités et options de recherche disponibles dans *Placement en ligne* en regard de la stratégie de recherche d'emploi retenue et de l'objectif professionnel visé;
- ✓ l'interprétation de différentes données d'information concernant le marché du travail en regard d'un objectif professionnel précis;
- ✓ l'aide ponctuelle relative à l'ordonnancement de différentes étapes permettant de planifier les démarches de recherche d'emploi en libre-service.

De la même façon, dans le cadre de l'entrevue d'évaluation et d'aide à l'emploi, l'assistance ponctuelle pourrait s'exercer dans le cadre d'interventions telles que :

- ✓ une aide ponctuelle pour identifier les différentes sources d'information sur le marché du travail pertinente en regard de l'objectif professionnel visé;
- ✓ une information personnalisée relative aux méthodes et stratégies de recherche d'emploi ainsi qu'aux principaux outils disponibles en libre-service pour soutenir la recherche d'emploi.

➤ **L'accompagnement** associé à la planification des démarches de recherche d'emploi s'exerce dans le cadre d'un Parcours individualisé. Il pourrait s'agir d'activités telles que :

- ✓ une aide conseil relative aux meilleures stratégies de recherche d'emploi en fonction de l'objectif recherché;
- ✓ une assistance pour la planification, l'ordonnancement, la préparation et la réalisation des activités relatives au processus de recherche d'emploi;
- ✓ la recherche et l'interprétation de l'information sur le marché du travail pertinente;
- ✓ une attention portée aux difficultés rencontrées et une recherche, avec la personne, de stratégies ou de solutions pour les résoudre;
- ✓ l'encouragement nécessaire pour maintenir la motivation et assurer la réalisation des étapes subséquentes.

➤ **Au téléphone :**

Dans le cadre d'un Parcours individualisé, l'accompagnement associé à l'aide en recherche d'emploi pourrait s'exercer notamment de la façon suivante :

- ✓ un encouragement lors du rappel des prochaines étapes prévues dans le cadre de la planification des démarches;
- ✓ une intervention permettant de faire un bilan des succès et des difficultés rencontrées lors d'un suivi des actions réalisées;
- ✓ en cas de difficulté, une recherche, avec la personne, de solutions pertinentes et réalisables pour elle.

➤ **Par écrit :**

Également dans le cadre d'un Parcours individualisé, l'accompagnement associé à l'aide en recherche d'emploi peut viser différents types d'interventions, telles que :

- ✓ une lettre, confirmant sa participation à une activité, une référence à une ressource externe ou autre et, par la même occasion, lui promulguant des encouragements ou simplement un rappel percutant sur une attitude gagnante ou des trucs pour garder sa motivation;
 - ✓ un mémo, auquel serait jointe de la documentation ou une information visant à soutenir la personne dans les étapes de son processus ou de ses démarches de recherche d'emploi;
 - ✓ un message par courrier électronique, lui faisant suivre des hyperliens pouvant l'intéresser et hautement significatifs dans le cadre de ses démarches.
- **En groupe, l'intervention associée à l'aide en recherche d'emploi peut varier selon la formule de groupe qui prévaut.**

Sessions de groupe :

Les sessions de groupes peuvent se dérouler à l'interne comme à l'externe. Elles ont une durée et une intensité généralement assez limitées, et sont dispensées sur une demi-journée ou, tout au plus, sur une journée complète. Ainsi, elles visent le plus souvent à offrir une information structurée à un groupe de personnes.

En effet, il pourrait s'agir notamment d'information portant sur :

- ✓ le marché du travail : sources d'information, outils, méthodes, etc.;
- ✓ les services disponibles en mode libre-service et accessibles dans les locaux d'Emploi-Québec, par le biais de la salle multiservice, ou, à distance sur Internet, par le biais des applications *Placement en ligne* et *IMT en ligne*.

Activité dirigée en groupe sur la recherche d'emploi :

Une activité dirigée en salle multiservice vise la participation volontaire de personnes qui, engagées individuellement dans un processus de recherche d'emploi, se retrouvent réunies de façon spontanée au sein d'un groupe de travail pour la période de temps réservé à cette activité.

Cette forme d'atelier, axé sur les différents aspects touchant la recherche d'emploi, pourrait être mis en place une ou plusieurs fois par semaine, à heure fixe, en vue d'offrir de l'assistance ponctuelle en fonction des besoins individuels des participants, tout en favorisant une forme de partage ou de mise en commun d'expériences entre eux.

LISTE DES ANNEXES

- ANNEXE I EFFETS DE LA DYNAMIQUE DU MARCHÉ DU TRAVAIL SUR LES PROCESSUS DE RECHERCHE D'EMPLOI ET DE RECRUTEMENT DE PERSONNEL
- ANNEXE II LIENS ENTRE LES STRATÉGIES DE RECHERCHE D'EMPLOI ET LES OPTIONS D'EXPLORATION DISPONIBLES DANS *IMT EN LIGNE*
- ANNEXE III LIENS ENTRE LES STRATÉGIES DE RECHERCHE D'EMPLOI ET LES OPTIONS DE RECHERCHE DISPONIBLES DANS *PLACEMENT EN LIGNE*
- ANNEXE IV LIENS ENTRE DES EXEMPLES D'ACTIVITÉS À RÉALISER ET LES STRATÉGIES DE RECHERCHE D'EMPLOI
- ANNEXE V OUTIL DE PLANIFICATION DES DÉMARCHES DE RECHERCHE D'EMPLOI

**ANNEXE I - EFFETS DE LA DYNAMIQUE DU MARCHÉ DU TRAVAIL
SUR LES PROCESSUS DE RECHERCHE D'EMPLOI
ET DE RECRUTEMENT DE PERSONNEL**

Cette annexe présente, sous la forme d'un tableau, les effets que la dynamique du marché du travail est susceptible d'avoir sur les processus de recherche d'emploi et de recrutement.

Afin d'en faciliter la compréhension, nous avons élaboré une description liée à la lecture de l'information inscrite sous chacune des rubriques du tableau :

(1) Situation du chômage :

La situation de chômage reflète l'état de l'économie en général ainsi que, plus spécifiquement, la situation globale du marché du travail. En réalité, cette lecture doit habituellement être mise en contexte avec la situation du chômage qui prévaut dans le **segment** du marché du travail **correspondant à l'emploi visé**.

(2) Dynamique du marché du travail :

La dynamique du marché du travail représente le rapport entre l'offre et la demande de main-d'œuvre. D'une part, l'abondance ou la rareté de l'offre de main-d'œuvre réfèrent au nombre de personnes en recherche d'emploi. D'autre part, la vigueur de la demande de main-d'œuvre réfère non seulement au volume de postes offerts et disponibles mais également à la force avec laquelle évolue la demande. Dans un cas comme dans l'autre, la variation de l'offre et de la demande de main-d'œuvre peut être le résultat d'un effet purement territorial, sectoriel ou autre. De plus, la dynamique entre ces deux variables n'établit pas seulement un rapport de force entre elles mais devrait, en principe, guider les choix à réaliser en termes de stratégies et d'activités de recherche d'emploi et de recrutement.

(3) Processus de recherche d'emploi des personnes :

Cette colonne expose les principaux éléments à prendre en compte dans un processus de recherche d'emploi en vue d'en assurer le succès. L'information inscrite sous cette rubrique diffère en fonction de la situation de chômage qui prévaut ainsi que de la dynamique du marché du travail. Comme ces variables font référence à une situation globale du marché du travail, les effets décrits sur le processus de recherche d'emploi doivent tenir compte de la spécificité d'un marché du travail donné et de l'objectif d'emploi visé.

(4) Processus de recrutement des employeurs :

Cette colonne expose les principaux éléments à prendre en compte dans un processus de recrutement en vue d'en assurer le succès. L'information inscrite sous cette rubrique diffère en fonction de la situation de chômage qui prévaut ainsi que de la dynamique du marché du travail. Comme ces variables font référence à une situation globale du marché du travail, les effets décrits sur le processus de recrutement doivent tenir compte de la spécificité d'un marché du travail donné et de la main-d'œuvre visée.

**EFFETS DE LA DYNAMIQUE DU MARCHÉ DU TRAVAIL
SUR LES PROCESSUS DE RECHERCHE D'EMPLOI ET DE RECRUTEMENT DE PERSONNEL**

Situation du chômage (1)	Dynamique du marché du travail (2)	Processus de recherche d'emploi des personnes (3)	Processus de recrutement des employeurs (4)
<p>Taux de chômage élevé (supérieur à 10%)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Abondance de main-d'œuvre • Demande de main-d'œuvre peu vigoureuse 	<ul style="list-style-type: none"> • Tenir compte d'une forte compétition, en termes d'un grand nombre de personnes qualifiées et intéressées face au peu d'emplois disponibles. À cette fin, il s'agit de : <ul style="list-style-type: none"> ➤ réaliser une recherche d'emploi proactive (débusquer les emplois non publiés); ➤ rédiger ou produire une offre de service très attrayante (curriculum vitae, candidatures en ligne, portfolio, carte professionnelle, etc.), qui saura mettre en valeur les compétences pertinentes; ➤ contacter, de façon proactive, des employeurs susceptibles d'offrir des emplois répondant aux critères recherchés; ➤ diversifier les modes de diffusion de l'offre de service par l'utilisation de plusieurs médias. 	<ul style="list-style-type: none"> • Définir clairement le besoin ainsi que les critères d'embauche afin d'être capable de faire une sélection judicieuse parmi les nombreuses candidatures. • Planifier une stratégie de recrutement qui tienne compte de l'abondance de main-d'œuvre qualifiée et disponible, soit : <ul style="list-style-type: none"> ➤ offre d'emploi non diffusée (marché caché); ➤ diffusion restreinte de l'offre d'emploi (information à l'interne au personnel ou dans un environnement immédiat avec d'anciens employés, fournisseurs, partenaires, agences de placement); ➤ diffusion publique de l'offre d'emploi (marché ouvert).

**EFFETS DE LA DYNAMIQUE DU MARCHÉ DU TRAVAIL
SUR LES PROCESSUS DE RECHERCHE D'EMPLOI ET DE RECRUTEMENT DE PERSONNEL**

Situation du chômage (1)	Dynamique du marché du travail (2)	Processus de recherche d'emploi des personnes (3)	Processus de recrutement des employeurs (4)
		<ul style="list-style-type: none"> • Mettre à contribution le réseau relationnel afin d'identifier les emplois du marché caché et d'avoir un avantage sur d'éventuelles candidatures concurrentes. • Faire une bonne évaluation des besoins sur les plans tant personnel, que professionnel et financier afin de connaître la marge de manœuvre disponible permettant de faire preuve de souplesse sur des aspects tels que : <ul style="list-style-type: none"> ➤ le salaire et les conditions de travail qui peuvent devoir être revus à la baisse; ➤ la disponibilité (horaire de travail). • Adapter la stratégie de recherche d'emploi afin de viser éventuellement : <ul style="list-style-type: none"> ➤ une mobilité géographique; ➤ une mobilité professionnelle visant un domaine d'emploi, un milieu de travail ou un secteur d'activité. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sélectionner les modes et les outils de diffusion de l'offre d'emploi en fonction des objectifs poursuivis tels que : <ul style="list-style-type: none"> ➤ combler le poste disponible dans les meilleurs délais; ➤ réduire les besoins de formation et de coaching; ➤ préparer une réserve de candidatures pour répondre à des besoins futurs. • Adapter le choix des méthodes de sélection au processus de recrutement choisi ainsi qu'au volume de candidatures reçues et à évaluer.

**EFFETS DE LA DYNAMIQUE DU MARCHÉ DU TRAVAIL
SUR LES PROCESSUS DE RECHERCHE D'EMPLOI ET DE RECRUTEMENT DE PERSONNEL**

Situation du chômage (1)	Dynamique du marché du travail (2)	Processus de recherche d'emploi des personnes (3)	Processus de recrutement des employeurs (4)
<p>Taux de chômage moyen (entre 6% et 10%)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sans être en abondance, l'offre et la demande de main-d'œuvre sont vigoureuses 	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier clairement l'objectif professionnel poursuivi pour favoriser la rencontre de l'offre et de la demande de main-d'œuvre. • Réaliser la recherche documentaire nécessaire afin de connaître le marché de l'emploi visé ainsi que d'identifier les employeurs potentiels. • Planifier les démarches de recherche d'emploi en tenant compte d'une stratégie de recherche d'emploi basée sur une saine compétitivité. 	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier clairement le poste à pourvoir afin de favoriser la rencontre de l'offre et de la demande de main-d'œuvre. • S'assurer de bien cibler le profil de main-d'œuvre recherché afin de bien définir les exigences d'embauche et de planifier le processus de recrutement le mieux approprié. • Planifier le processus de recrutement de personnel en tenant compte d'un marché du travail dont l'offre et la demande de main-d'œuvre sont, de part et d'autre, vigoureuses donc assez équilibrées.

**EFFETS DE LA DYNAMIQUE DU MARCHÉ DU TRAVAIL
SUR LES PROCESSUS DE RECHERCHE D'EMPLOI ET DE RECRUTEMENT DE PERSONNEL**

Situation du chômage (1)	Dynamique du marché du travail (2)	Processus de recherche d'emploi des personnes (3)	Processus de recrutement des employeurs (4)
<p>Taux de chômage faible (inférieur à 6%)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Difficultés de recrutement ou rareté de main-d'œuvre pour certains types de postes • Demande de main-d'œuvre très vigoureuse 	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier clairement l'objectif professionnel poursuivi afin de faire une bonne sélection à la fois, des employeurs visés par la recherche d'emploi et des emplois à postuler. • S'assurer d'avoir bien identifié ses propres besoins et attentes sur les plans tant personnel, que professionnel et financier afin de faire une bonne évaluation des conditions de travail et avantages sociaux associés aux emplois offerts. • Mettre à profit le réseau relationnel pouvant alimenter la connaissance du milieu de travail et de l'environnement associés à un employeur en particulier, et ce, en vue d'obtenir les éclairages nécessaires à la meilleure prise de décision possible quant à l'envoi d'une offre de service ou à l'acceptation d'un poste offert. • Adapter sa stratégie de recherche afin de viser un emploi qui réponde le mieux possible aux attentes professionnelles de la personne tout en offrant les meilleures perspectives d'emploi à moyen ou à long terme afin d'éviter des changements d'emploi non rentables en termes de progression de carrière. 	<ul style="list-style-type: none"> • Bien évaluer le marché du travail afin de définir clairement le besoin et les critères d'embauche, et ce, en vue d'attirer les meilleures candidatures possibles, dans le contexte d'un marché de l'emploi compétitif. • Planifier une stratégie de recrutement qui tienne compte d'une rareté de main-d'œuvre qualifiée et disponible, soit : <ul style="list-style-type: none"> ➤ diffuser largement l'offre d'emploi (marché ouvert); ➤ mettre à profit le personnel, les fournisseurs, les partenaires, les agences de placement privées pour débusquer les candidatures qualifiées; ➤ inviter d'anciens employés à postuler sur les postes susceptibles de correspondre à leurs compétences et d'offrir un intérêt dans leur cheminement de carrière. • Sélectionner des modes et des outils de diffusion de l'offre d'emploi en fonction des objectifs suivants :

**EFFETS DE LA DYNAMIQUE DU MARCHÉ DU TRAVAIL
SUR LES PROCESSUS DE RECHERCHE D'EMPLOI ET DE RECRUTEMENT DE PERSONNEL**

Situation du chômage (1)	Dynamique du marché du travail (2)	Processus de recherche d'emploi des personnes (3)	Processus de recrutement des employeurs (4)
			<ul style="list-style-type: none"> ➤ rejoindre la main-d'œuvre qui présente le profil et les qualifications nécessaires à l'emploi; ➤ mettre en valeur l'offre d'emploi par le biais des possibilités qu'offre l'entreprise en termes de progression de carrière; ➤ s'assurer de rédiger et de produire une offre d'emploi très attrayante qui saura se démarquer des autres offres d'emploi (par la créativité de présentation ou par l'utilisation de support moderne de diffusion) tout en sachant attirer les meilleures candidatures possibles; ➤ utiliser, comme force d'attraction, la renommée de l'entreprise dans son domaine d'activité ainsi que tout élément pouvant être associé, soit aux valeurs sociétales, à l'impact de son engagement dans la communauté ou aux avantages directs et indirects de faire partie de son personnel.

**EFFETS DE LA DYNAMIQUE DU MARCHÉ DU TRAVAIL
SUR LES PROCESSUS DE RECHERCHE D'EMPLOI ET DE RECRUTEMENT DE PERSONNEL**

Situation du chômage (1)	Dynamique du marché du travail (2)	Processus de recherche d'emploi des personnes (3)	Processus de recrutement des employeurs (4)
			<ul style="list-style-type: none"> • Bonifier, au besoin, l'offre d'emploi sous l'angle des conditions salariales et des bénéfices sociaux afin d'attirer les candidatures qualifiées qui répondent aux besoins de l'emploi. • Démontrer, au besoin, une certaine souplesse au niveau des exigences d'embauche du point de vue des qualifications et des expériences en offrant la formation et le coaching nécessaires pour assurer une intégration réussie de la personne embauchée.

**EFFETS DE LA DYNAMIQUE DU MARCHÉ DU TRAVAIL
SUR LES PROCESSUS DE RECHERCHE D'EMPLOI ET DE RECRUTEMENT DE PERSONNEL**

**ANNEXE II – LIENS ENTRE LES STRATÉGIES DE RECHERCHE D’EMPLOI
ET LES OPTIONS D’EXPLORATION DISPONIBLES DANS *IMT EN LIGNE***

**LIENS ENTRE LES STRATÉGIES DE RECHERCHE D'EMPLOI ET
LES OPTIONS D'EXPLORATION DISPONIBLES DANS *IMT EN LIGNE***

Cette annexe présente, sous la forme d'un tableau, les liens qu'il est possible de faire entre les différentes façons d'aborder la recherche d'emploi en fonction de la dynamique qui s'établit entre les caractéristiques et/ou facteurs déterminants des trois composantes suivantes : personne (P), profession (P) et marché du travail (M). Cette dynamique va guider les choix qu'une personne en processus de recherche d'emploi devra faire ainsi que la stratégie sur laquelle il lui sera possible d'appuyer sa planification des démarches de recherche d'emploi.

Les options d'exploration de l'information disponible dans l'application *IMT en ligne*, amènent à considérer le marché du travail sous l'angle de différentes notions correspondant parfois à des **catégories professionnelles**, des **domaines d'emploi** ou des **secteurs d'activité**. Il devient important de différencier ce qui caractérise les différentes notions car chacune d'elles offre à la personne en recherche d'emploi un portrait du marché du travail sous un angle différent.

La notion de **catégorie professionnelle** provient de la Classification nationale des professions (CNP). Elle regroupe les appellations d'emploi principales correspondant respectivement aux métiers et professions que l'on retrouve dans *IMT en ligne* ainsi qu'aux titres de l'emploi dans *Placement en ligne*. Ainsi, les catégories professionnelles sont au nombre de neuf et apparaissent en position verticale dans la Matrice qui représente ce système de classification développé par le gouvernement du Canada.

La notion de **domaine d'emploi** a vu le jour en raison de besoins spécifiques liés à la recherche d'offres d'emploi dans *Placement en ligne* et se différencie de celle liée aux secteurs d'activités présents dans *IMT en ligne*. Les domaines d'emploi, présents au nombre de quinze dans *Placement en ligne*, ont été développés à partir des catégories professionnelles que l'on retrouve en position verticale dans la Matrice de la CNP. Certains domaines d'emploi correspondent parfaitement à la catégorie professionnelle équivalente, en excluant toutefois les appellations d'emploi principales du niveau de compétence associé à la « gestion ».

Par contre, certains domaines résultent du fractionnement d'une catégorie professionnelle en plusieurs domaines, pour des emplois de niveau de compétence trop disparate (domaines de « Affaires, finances et administration » et « Travail de secrétariat et de bureau) ou encore de l'intégration de toutes petites parties de plusieurs catégories pour former un domaine nouveau correspondant à un champ d'intérêt (domaine « Sports et loisirs ») ou de compétence apparenté (domaine d'emploi « Gestion »).

La notion de **secteur d'activité** a été développée aux fins d'analyse et d'information sur le marché du travail et est associée, notamment à l'application *IMT en ligne*. Les secteurs d'activité, au nombre de trente-trois, regroupent des codes de classification d'industries, à partir de la typologie développée pour le « Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) ».

Pour connaître le marché du travail associé à chaque secteur d'activité, on a utilisé la « Matrice Industries-Professions, Recensement 2006 », produite par le gouvernement fédéral. Cette matrice associe les appellations d'emploi principales de la CNP (correspondant aux métiers et professions d'*IMT en ligne*) aux codes SCIAN afin de connaître la structure professionnelle de chaque secteur d'activité.

**LIENS ENTRE LES STRATÉGIES DE RECHERCHE D'EMPLOI ET
LES OPTIONS D'EXPLORATION DISPONIBLES DANS *IMT EN LIGNE***

Type de stratégie	Options d'exploration	Utilisation des critères de recherche dans <i>IMT en ligne</i>	Effets sur les résultats visés
Stratégie générale	Recherche par lieu géographique 1 ^{re} méthode	<p>Dans la section Explorez un métier ou une profession</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Choisir l'option 3 – Rechercher les professions les plus en demande. ➤ Dans le menu déroulant choisir le territoire visé correspondant, soit à une région, à l'ensemble du Québec ou à la RMR de Québec ou de Montréal. <p>Le nom de chacune des professions est affiché selon un ordre au choix de l'utilisateur, soit par :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les codes de la Classification nationale de professions (CNP); • l'ordre alphabétique de professions. <p>L'exploration peut ensuite se poursuivre en sélectionnant chacune des professions pour avoir la description détaillée de celle-ci ainsi que des données sur les perspectives professionnelles, les salaires, etc.</p>	<p>Cette méthode d'exploration offre un portrait d'un territoire visé en fonction des emplois qui sont les plus en demande.</p> <p>Pour chacune des professions affichées, il est possible d'obtenir des précisions telles que :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les qualifications et les compétences les plus souvent requises; • l'origine des besoins de main-d'œuvre, notamment quant au vieillissement de la main-d'œuvre ou au roulement de main-d'œuvre associé à cette profession, qu'il soit attribuable à des conditions de travail difficiles ou autres. <p>Cette information permet, entre autres, d'éclairer la personne en recherche d'emploi sur les possibilités qu'offre une région ou un territoire visé en regard des métiers et professions. Elle lui permet également d'ajuster sa stratégie de recherche d'emploi ainsi que le choix des activités qui devraient constituer l'ensemble de son processus.</p>

**LIENS ENTRE LES STRATÉGIES DE RECHERCHE D'EMPLOI ET
LES OPTIONS D'EXPLORATION DISPONIBLES DANS *IMT EN LIGNE***

Type de stratégie	Options d'exploration	Utilisation des critères de recherche dans <i>IMT en ligne</i>	Effets sur les résultats visés
Stratégie générale	Recherche par lieu géographique 2 ^e méthode	<p>Dans la section Explorez un métier ou une profession</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Choisir l'option 2 « Recherche par liste de professions ». ➤ Dans le menu déroulant choisir « Principales professions selon le nombre de personnes en emploi ». ➤ Choisir également la région visée ou l'ensemble du Québec. <p>La page de résultats indique le nombre de professions qui comptent le plus de personnes en emploi sur le territoire visé. Le nom de chacune des professions est affiché selon un ordre au choix de l'utilisateur, soit par :</p> <ul style="list-style-type: none"> • le nombre de personnes en emploi (en ordre décroissant); • les codes de la Classification nationale de professions (CNP); • l'ordre alphabétique de professions. 	<p>Cette méthode, à la différence de la précédente, permet d'identifier les métiers et professions qui constituent le marché du travail d'un territoire visé.</p> <p>Ces données sont présentées par ordre décroissant du nombre de personnes qui occupe cet emploi sur ce territoire. Elles permettent ainsi à la personne en recherche d'emploi d'avoir une idée des emplois les plus présents sur le territoire même si cette présence n'est pas toujours quantifiée.</p> <p>Lorsqu'en sélectionnant une profession en particulier, il s'avère que cette profession est qualifiée comme une des professions les plus en demande actuellement sur le territoire visé, il est possible de cliquer sur « Précisions » pour obtenir de l'information supplémentaire sur l'origine de la demande ainsi que parfois sur une information quantitative quant au nombre de personnes qui exercent la profession dans la région.</p> <p>De plus, il est possible d'obtenir des données quantitatives quant au nombre de personnes en emploi de la façon suivante :</p>

**LIENS ENTRE LES STRATÉGIES DE RECHERCHE D'EMPLOI ET
LES OPTIONS D'EXPLORATION DISPONIBLES DANS *IMT EN LIGNE***

Type de stratégie	Options d'exploration	Utilisation des critères de recherche dans <i>IMT en ligne</i>	Effets sur les résultats visés
			<ul style="list-style-type: none"> • choisir une profession en particulier en cliquant sur le nom de celle-ci, amène l'internaute sur la page détaillée de la profession choisie; • choisir, dans le menu situé à gauche de la page de description détaillée, « Perspectives professionnelles ».
Stratégie générale	Recherche par lieu géographique 3 ^e méthode	<p>Dans la section Informez-vous sur un secteur d'activité</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Choisir l'option 2 « Recherche par liste de secteurs d'activité ». ➤ Choisir le critère « Secteurs d'activité selon le nombre de personnes en emploi ». ➤ Choisir également un territoire visé correspondant à une région, à l'ensemble du Québec ou à la RMR de Québec ou de Montréal. ➤ Il est possible de poursuivre la recherche en sélectionnant, pour un secteur d'activité en particulier, les « Principales professions » (élément situé dans le menu, à gauche de la page du secteur choisi). 	<p>Cette méthode permet, quant à elle, de brosser un portrait du marché du travail sous l'angle de la représentation des emplois reliés aux différents secteurs d'activité présents sur un territoire donné (comment est constitué le marché du travail sous l'angle des secteurs d'activité de cette région).</p> <p>Cette représentation est illustrée, en pourcentage, à partir du nombre de personnes en emploi, associé à chacun des secteurs d'activité.</p> <p>Les résultats permettent de connaître comment les principales professions associées au secteur choisi se répartissent sur le territoire visé.</p>

**LIENS ENTRE LES STRATÉGIES DE RECHERCHE D'EMPLOI ET
LES OPTIONS D'EXPLORATION DISPONIBLES DANS *IMT EN LIGNE***

Type de stratégie	Options d'exploration	Utilisation des critères de recherche dans <i>IMT en ligne</i>	Effets sur les résultats visés
Stratégie générale	Recherche par lieu géographique 4 ^e méthode	<p>Dans la section Trouvez une entreprise</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Choisir une région (obligatoire) ➤ Choisir une ou des municipalités (facultatif) ➤ Chercher les entreprises selon l'un ou l'autre des critères suivants : <ol style="list-style-type: none"> 1. le secteur d'activité est 2. le nom contient le ou les mots 3. le nom débute par 4. le code SCIAN est ➤ Choisir la fourchette correspondant au nombre d'employés 	<p>Cette recherche permet d'obtenir une liste d'entreprises opérant sur le territoire visé. Il est possible de raffiner la recherche en précisant un secteur d'activité économique particulier ou à partir du nom de l'entreprise lorsque connu. La liste peut également tenir compte de la taille de l'entreprise, déterminée par le nombre d'employés.</p>
Stratégie générale	Recherche par milieu de travail	<p>Dans la section Informez-vous sur un secteur d'activité</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Choisir l'option 2 - « Recherche par liste de secteurs d'activités ». ➤ Choisir le critère « Secteurs d'activité selon la classification SCIAN ». ➤ Combiné au choix du critère précédent, seul le critère « ensemble du Québec » est possible et il 	<p>La sélection d'un secteur correspondant à un milieu de travail amène de l'information relative à ce secteur (description, liste des codes SCIAN qui y sont associés, etc.). Il est également possible de poursuivre l'exploration de ce secteur, en utilisant le menu situé à gauche de la page. De ce fait, la sélection de « Vue d'ensemble », permet d'avoir un portrait de ce secteur sous l'angle des caractéristiques de l'emploi du secteur, de son évolution depuis 1987 ainsi que des perspectives d'emploi à l'horizon de 2011. Parmi les données d'information utiles à la recherche d'emploi, on peut y trouver, notamment les</p>

**LIENS ENTRE LES STRATÉGIES DE RECHERCHE D'EMPLOI ET
LES OPTIONS D'EXPLORATION DISPONIBLES DANS *IMT EN LIGNE***

Type de stratégie	Options d'exploration	Utilisation des critères de recherche dans <i>IMT en ligne</i>	Effets sur les résultats visés
		<p>s'affiche par défaut dans le champ correspondant à la région.</p> <p>Cette recherche permet d'afficher la liste des secteurs. Le choix d'un secteur peut correspondre à certains milieux de travail comme dans les cas suivants :</p> <p># 28. Les services d'enseignement (SCIAN 61)</p> <p>#29. Soins de santé et assistance sociale (SCIAN 62)</p> <p># 33. Administrations publiques (SCIAN 91)</p>	<p>établissements où l'on retrouve le personnel de ce milieu ainsi qu'un portrait de la main-d'œuvre comme la proportion hommes/femmes, la croissance de l'emploi, l'âge moyen du personnel y oeuvrant, l'état de la relève, la répartition régionale de cette main-d'œuvre, etc.</p> <p>Il est également possible de connaître les « Principales professions » dans le secteur d'activité correspondant au milieu de travail et de raffiner cette information pour une région donnée. Cette exploration de <i>IMT en ligne</i> aura des effets sur la recherche d'emploi particulièrement pour faciliter l'identification d'employeurs associés à ce milieu de travail et, parmi eux, ceux qui sont susceptibles d'offrir de l'emploi dans ce milieu et dans quelles régions on peut les retrouver plus aisément.</p>
Stratégie générale	Recherche par domaine d'emploi	<p><i>IMT en ligne</i> n'offre pas d'option de recherche qui réponde parfaitement à la notion de domaine d'emploi puisque celle-ci a été développée spécifiquement pour la recherche d'emploi dans <i>Placement en ligne</i>.</p> <p>Cependant, pour chacun des domaines, il faut consulter la « Table de correspondance » développée dans le but de décrire les options d'exploration d'<i>IMT en ligne</i> les plus à même de donner des résultats.</p>	<p>L'exploration par domaine d'emploi permet de brosser un portrait des métiers et professions faisant partie d'un domaine d'emploi, chacun permettant ainsi de rechercher toutes les offres d'emploi y étant reliées dans <i>Placement en ligne</i>.</p> <p>Il est parfois pertinent de sélectionner, dans le menu déroulant correspondant au « champ d'intérêt », un énoncé qui permette de circonscrire les éléments d'une catégorie professionnelle pour faire en sorte qu'elle corresponde le plus possible aux domaines de <i>Placement en ligne</i>.</p>

**LIENS ENTRE LES STRATÉGIES DE RECHERCHE D'EMPLOI ET
LES OPTIONS D'EXPLORATION DISPONIBLES DANS *IMT EN LIGNE***

Type de stratégie	Options d'exploration	Utilisation des critères de recherche dans <i>IMT en ligne</i>	Effets sur les résultats visés
		<p>Cette table de correspondance se trouve à la fin de la présente annexe.</p> <p>En général, pour cette recherche, il est de mise de choisir la section Explorez un métier ou une profession</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Choisir l'option 4 - « Recherche avancée ». ➤ Sélectionner, dans le menu déroulant correspondant à la « catégorie professionnelle », l'énoncé le plus représentatif du domaine d'emploi choisi (voir la Table de correspondance). 	<p>De même, à l'occasion, il peut être utile d'utiliser un critère en termes de « niveau de compétences ».</p>
Stratégie générale	Recherche par secteur d'activité économique	<p>La section Informez-vous sur un secteur d'activité d'<i>IMT en ligne</i> est entièrement consacrée aux secteurs d'activité. Cette section présente quatre différentes options pour en faire l'exploration soit :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ l'option 1 - « Recherche par appellation de secteurs d'activité ou mots-clés »; ou ➤ l'option 2 - « Recherche par liste de secteurs d'activité »; ou 	<p>Ces options d'exploration permettent de connaître la structure professionnelle d'un secteur d'activité sous plusieurs angles dont notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> • une vue d'ensemble des caractéristiques de l'emploi et de son évolution depuis 1987, incluant un profil de la main-d'œuvre qui y occupe les emplois; • les principales professions qui s'y retrouvent; • les professions les plus en demande; • les perspectives professionnelles; • les salaires et statistiques.

**LIENS ENTRE LES STRATÉGIES DE RECHERCHE D'EMPLOI ET
LES OPTIONS D'EXPLORATION DISPONIBLES DANS *IMT EN LIGNE***

Type de stratégie	Options d'exploration	Utilisation des critères de recherche dans <i>IMT en ligne</i>	Effets sur les résultats visés
		<p>➤ l'option 3 - « Recherche de secteurs d'activité présentant des professions parmi les plus en demande actuellement »;</p> <p>ou</p> <p>➤ l'option 4 - « Sujets d'intérêt ».</p>	<p>L'information ainsi recueillie permet d'avoir un portrait de l'emploi qui existe dans un secteur d'activité mais aussi de savoir comment est constituée la main-d'œuvre de ce secteur en termes du nombre de femmes, d'hommes, de jeunes, de travailleurs autonomes, etc. et de mettre en lien cette information avec les données de perspectives, les salaires, etc.</p> <p>De plus, les options 2 et 3 permettent d'avoir accès à la liste des entreprises du secteur d'activité économique consulté</p>
Stratégie spécifique	Recherche par compétence spécifique	<p>Dans la section Explorez un métier ou une profession</p> <p>Dans l'option 1, il est possible d'aborder la recherche en choisissant, soit :</p> <p>➤ « Recherche par appellation d'emploi ou par mots-clés ».</p> <p>ou</p> <p>➤ « Recherche par code de la Classification nationale des professions (CNP) ».</p>	<p>Cette option d'exploration permet de rechercher une information spécifique à un métier ou une profession en lien avec les compétences de la personne en recherche d'emploi.</p> <p>Il sera ainsi possible de connaître ce métier ou cette profession sous différents aspects tels que :</p> <ul style="list-style-type: none"> • la nature du travail ainsi que les principales fonctions; • les caractéristiques principales en termes, notamment d'intérêts, d'aptitudes, d'activités physiques et de conditions d'ambiance quant au lieu de travail et à l'exécution du travail; • les conditions d'accès à la profession; • une foule de renseignements relatifs aux perspectives professionnelles, aux salaires et à différentes statistiques;

**LIENS ENTRE LES STRATÉGIES DE RECHERCHE D'EMPLOI ET
LES OPTIONS D'EXPLORATION DISPONIBLES DANS *IMT EN LIGNE***

Type de stratégie	Options d'exploration	Utilisation des critères de recherche dans <i>IMT en ligne</i>	Effets sur les résultats visés
		<p>La recherche par code offre la possibilité d'obtenir une aide en ligne pour faire la recherche, en cliquant sur « recherche assistée ». Ainsi, une représentation de la Matrice de la Classification nationale des professions apparaît. En positionnant le curseur sur un chiffre, les éléments d'information relatifs au grand groupe, à la catégorie professionnelle correspondante ainsi qu'au niveau de compétence concerné apparaissent.</p>	<p>La navigation pour connaître de façon spécifique un métier et une profession permet une exploration de l'information en vue, autant de la préparation de l'offre de service (curriculum vitae, portfolio, etc.), de l'identification des employeurs et d'offres d'emploi disponibles (lien fonctionnel avec la recherche d'offres d'emploi dans <i>Placement en ligne</i>), de la préparation à l'entrevue d'embauche, etc.</p>
Stratégie spécifique	Recherche mixte par catégorie professionnelle et niveau de compétence	<p>Dans la section Explorez un métier ou une profession</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Choisir l'option 4 « Recherche avancée ». ➤ Sélectionner, dans le menu déroulant correspondant à la « catégorie professionnelle », l'énoncé correspondant à la catégorie visée. ➤ Sélectionner, dans le menu déroulant correspondant au « niveau de compétence », l'énoncé correspondant au niveau de scolarité visée. 	<p>Cette option d'exploration de l'information sur le marché du travail permet d'identifier un métier ou une profession correspondant à des compétences spécifiques, dans une catégorie professionnelle définie.</p> <p>Ainsi, à partir du métier ou de la profession, il sera possible d'identifier la ou les appellations d'emploi pertinentes qui faciliteront certaines transactions dans <i>Placement en ligne</i> telles que pour inscrire des candidatures, rechercher des offres d'emploi par titre de l'emploi, créer des Alertes-Emplois !, etc.</p>

**LIENS ENTRE LES STRATÉGIES DE RECHERCHE D'EMPLOI ET
LES OPTIONS D'EXPLORATION DISPONIBLES DANS *IMT EN LIGNE***

Type de stratégie	Options d'exploration	Utilisation des critères de recherche dans <i>IMT en ligne</i>	Effets sur les résultats visés
		<p>À partir de la sélection d'une profession, il est possible de faire une exploration spécifique des données d'information de la même façon que par la méthode précédente relative à l'appellation d'emploi.</p>	
Stratégie visant la mobilité professionnelle	<p>Recherche visant plusieurs disciplines ou plusieurs secteurs d'activité ou domaines d'emploi</p> <p>1^{re} méthode</p>	<p>Dans la section Explorez un métier ou une profession</p> <p>Dans l'option 1:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Choisir « Recherche par appellation d'emploi ou par mots-clés ». ➤ Dans la page de résultats, sélectionner l'appellation d'emploi principale correspondant au métier ou à la profession visé. ➤ À partir de la profession choisie, sélectionner, dans le menu situé à gauche de la page, l'élément « Principaux secteurs d'activité » 	<p>Les résultats de cette option d'exploration identifient les principaux secteurs d'activité à l'intérieur desquels le métier ou la profession peut s'exercer. À titre d'indication, on y trouve la répartition des personnes (en pourcentage) qui exercent ce métier ou cette profession à travers différents secteurs d'activité ainsi qu'une exploration de la liste des principaux emplois qui constituent chacun des secteurs d'activité.</p> <p>Cette information entraîne nécessairement une exploration des secteurs d'activité afin de guider la recherche d'emploi d'une personne qui vise une mobilité professionnelle sur le plan horizontal, c'est-à-dire qui désire explorer de nouvelles avenues pour exercer ses compétences spécifiques actuelles.</p>

**LIENS ENTRE LES STRATÉGIES DE RECHERCHE D'EMPLOI ET
LES OPTIONS D'EXPLORATION DISPONIBLES DANS *IMT EN LIGNE***

Type de stratégie	Options d'exploration	Utilisation des critères de recherche dans <i>IMT en ligne</i>	Effets sur les résultats visés
Stratégie visant la mobilité professionnelle	<p>Recherche visant plusieurs disciplines ou plusieurs secteurs d'activité ou domaines d'emploi</p> <p>2^e méthode</p>	<p>Dans la section Explorez un métier ou une profession</p> <p>Dans l'option 1:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Choisir « Recherche par appellation d'emploi ou par mots-clés ». Indiquer un mot-clé significatif du métier ou de la profession exercé jusqu'ici par la personne en recherche d'emploi ou encore un mot-clé représentatif d'une spécialité ou d'une compétence professionnelle (exemple : biologie). <p>À partir de la page de résultats, il est possible d'explorer l'information de deux façons :</p> <p>1^{re} façon :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Explorer chacune des appellations d'emploi résultant de la recherche par mot-clé. 	<p>Cette méthode permet d'identifier les métiers et professions correspondant aux appellations d'emploi principales qui sont en mesure de répondre au besoin de mobilité professionnelle autant verticale (niveau de compétence différent) que horizontale (associée à une catégorie professionnelle différente).</p>

**LIENS ENTRE LES STRATÉGIES DE RECHERCHE D'EMPLOI ET
LES OPTIONS D'EXPLORATION DISPONIBLES DANS *IMT EN LIGNE***

Type de stratégie	Options d'exploration	Utilisation des critères de recherche dans <i>IMT en ligne</i>	Effets sur les résultats visés
		<p>2^e façon :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Prendre en note les deux premiers chiffres des codes CNP qui sont associés aux différentes appellations d'emploi. ➤ Retourner dans la page de recherche précédente afin d'amorcer une nouvelle recherche cette fois via l'option 1 - « Recherche par code de la Classification nationale des professions (CNP) ». ➤ Identifier les deux premiers chiffres de la catégorie professionnelle ou via la recherche assistée, explorer les catégories professionnelles résultantes de la recherche précédente. 	<p>Cette méthode permet d'explorer tous les métiers ou toutes les professions qui y sont associés dans le niveau de compétence correspondant à celui de la personne en recherche d'emploi ou dans un niveau de compétence supérieur qui favoriserait une mobilité verticale et même transversale (intégrant les deux dimensions, verticale et horizontale).</p>

TABLE DE CORRESPONDANCE DES DOMAINES D'EMPLOI DANS PEL – CRITÈRES DE RECHERCHE DANS *IMT EN LIGNE*

<p align="center">1. Catégories professionnelles et codes CNP correspondants</p>	<p align="center">2. Domaines d'emploi dans PEL et codes CNP de la catégorie professionnelle les constituant</p>	<p align="center">3. Critères de recherche dans IMT en ligne à partir de l'option 4 de la section Explorez un métier ou une profession</p>
<p>Les différentes recherches réalisées dans <i>IMT en ligne</i> en fonction des domaines d'emploi débutent toutes, sauf s'il y a indication contraire dans la colonne # 3, de la façon suivante :</p> <p>Dans la section Explorez un métier ou une profession</p> <ul style="list-style-type: none"> • Choisir l'option 4 - « Recherche avancée ». • Sélectionner dans le menu déroulant l'énoncé correspondant à la catégorie professionnelle. • Faire trier les résultats par ordre de code CNP. • Consulter les appellations d'emploi correspondant aux codes CNP visés par le domaine d'emploi. 		

1. Catégories professionnelles et codes CNP correspondants	2. Domaines d'emploi dans PEL et codes CNP de la catégorie professionnelle les constituant	3. Critères de recherche dans IMT en ligne à partir de l'option 4 de la section Explorez un métier ou une profession
0. Gestion Codes CNP : Les codes inclus dans le grand groupe 00	1. Gestion Codes CNP : 00, 01 à 09 sauf 0011 et 0643	<ul style="list-style-type: none"> • Sélectionner la catégorie professionnelle « Gestion »
1. Affaires, finances et administration Codes CNP : Les codes inclus dans les grands groupes 01, 11, 12 et 14	2. Affaires, finances et administration (sauf le personnel de secrétariat et de bureau) Codes CNP : 11 et 12 sauf 1241 à 1244	<ul style="list-style-type: none"> • Sélectionner la catégorie professionnelle « Affaires, finances et administration » • Consulter les appellations d'emploi correspondant aux codes du domaine (soit les numéros 1 à 25 de la liste des résultats)
	3. Travail de secrétariat et de bureau Codes CNP : 1241 à 1244 et le grand groupe 14	<ul style="list-style-type: none"> • Sélectionner la catégorie professionnelle « Affaires, finances et administration » • Consulter les appellations d'emploi correspondant aux codes CNP 1241 et suivantes à partir de la liste des résultats ou compléter la recherche ainsi : • Choisir le niveau de compétence « Intermédiaire (correspondant généralement à un diplôme secondaire général) »

1. Catégories professionnelles et codes CNP correspondants	2. Domaines d'emploi dans PEL et codes CNP de la catégorie professionnelle les constituant	3. Critères de recherche dans IMT en ligne à partir de l'option 4 de la section Explorez un métier ou une profession
2. Sciences naturelles et appliquées et professions apparentées Codes CNP : Les codes inclus dans les grands groupes 02, 21 et 22	4. Informatique, génie, sciences naturelles et appliquées Codes CNP : 21 et 22	<ul style="list-style-type: none"> • Sélectionner la catégorie professionnelle « Sciences naturelles et appliquées et professions apparentées »
3. Secteur de la santé Codes CNP : Les codes inclus dans les grands groupes 03, 31, 32 et 34	5. Santé Codes CNP : 31 et 32	<ul style="list-style-type: none"> • Sélectionner la catégorie professionnelle « Secteur de la santé » • Consulter les appellations d'emploi correspondant aux codes CNP des grands groupes 31 et 32 (soit les numéros 1 à 32 de la liste des résultats)
	6. Travail de soutien des services de santé Codes CNP : 34	<ul style="list-style-type: none"> • Sélectionner la catégorie professionnelle « Secteur de la santé » • Choisir le niveau de compétence « Intermédiaire (correspondant généralement à un diplôme secondaire général) » ou <ul style="list-style-type: none"> • Consulter les appellations d'emploi correspondant aux codes CNP du grand groupe 34 (soit les numéros 33 et suivants de la liste des résultats)

1. Catégories professionnelles et codes CNP correspondants	2. Domaines d'emploi dans PEL et codes CNP de la catégorie professionnelle les constituant	3. Critères de recherche dans IMT en ligne à partir de l'option 4 de la section Explorez un métier ou une profession
<p>4. Sciences sociales, enseignement, administrations publiques et religion</p> <p>Codes CNP : Les codes inclus dans les grands groupes 04, 41 et 42</p>	<p>7. Sciences sociales, enseignement et administration publique</p> <p>Codes CNP : 41, 42</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sélectionner la catégorie professionnelle « Sciences sociales, enseignement, administrations publiques et religion »
<p>5. Arts, culture, sports et loisirs</p> <p>Codes CNP : Les codes inclus dans les grands groupes 05, 51 et 52</p>	<p>8. Arts, culture et communication</p> <p>Codes CNP : 51 et 52 sauf 5251 à 5254</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sélectionner la catégorie professionnelle « Arts, culture, sports et loisirs » • Consulter les appellations d'emploi correspondant aux numéros 1 à 30 (inclusivement) de la liste des résultats
	<p>9. Sports et loisirs</p> <p>Codes CNP : 5251 à 5254 et 6671</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sélectionner la catégorie professionnelle « Arts, culture, sports et loisirs » • Consulter les appellations d'emploi correspondant aux numéros 31 à 34 de la liste des résultats • Compléter cette recherche en sélectionnant l'option 1 de la recherche de cette même section Explorez un métier ou une profession, en sélectionnant le bouton correspondant à la recherche par code CNP et en y inscrivant le code 6671

1. Catégories professionnelles et codes CNP correspondants	2. Domaines d'emploi dans PEL et codes CNP de la catégorie professionnelle les constituant	3. Critères de recherche dans IMT en ligne à partir de l'option 4 de la section Explorez un métier ou une profession
<p>6. Ventes et services</p> <p>Codes CNP : Les codes inclus dans les grands groupes 06, 62, 64 et 66</p>	<p>10. Ventes</p> <p>Codes CNP : 6211 et 6221 6411, 6421, 6433 et 6434 6611, 6621, 6622 et 6623</p> <hr/> <p>11. Services divers et personnels</p> <p>Codes CNP : 6214 à 6216, 6234, 6261, 6262, 6271 et 6272 6431, 6432, 6441 à 6443, 6461 à 6465, 6471, 6472, 6474, 6481 à 6484 6651, 6661 à 6663, 6681 à 6683</p> <hr/> <p>12. Hébergement, restauration et services alimentaires</p> <p>Codes CNP : 6212, 6213, 6241, 6242, 6251 et 6252 6435, 6451 à 6453 6641 et 6672</p>	<p>Dans le cas des domaines d'emploi découlant de la catégorie professionnelle « Ventes et services », il n'y a pas de recherche qui permette d'avoir un portrait du marché du travail correspondant.</p> <p>Cependant, il est toujours possible d'explorer certaines options pour obtenir une information même si celle-ci est incomplète, notamment de la façon suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sélectionner la catégorie professionnelle « Ventes et services » • Choisir un champ d'intérêt parmi ceux du menu déroulant • Compléter, au besoin, en choisissant un niveau de compétence <p>Il est également possible d'explorer les domaines d'emploi par le biais des comités sectoriels correspondants comme :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comité sectoriel du commerce de détail • Comité sectoriel des soins personnels • Comité sectoriel du commerce de l'alimentation

1. Catégories professionnelles et codes CNP correspondants	2. Domaines d'emploi dans PEL et codes CNP de la catégorie professionnelle les constituant	3. Critères de recherche dans IMT en ligne à partir de l'option 4 de la section Explorez un métier ou une profession
(suite) 6. Ventes et services Codes CNP : Les codes inclus dans les grands groupes 06, 62, 64 et 66		Cette exploration peut se faire à partir de la section Informez-vous sur un secteur d'activité <ul style="list-style-type: none"> • Sélectionner l'option 4. Sujets d'intérêt • Cliquer sur Comités sectoriels de main-d'œuvre qui amène à la page du site Internet d'Emploi-Québec, présentant la liste des comités sectoriels • Sélectionner le comité qui correspond au domaine d'emploi à explorer
7. Métiers, transport et machinerie Codes CNP : Les codes inclus dans les grands groupes 07, 72, 73, 74 et 76	13. Métiers, transport et machinerie Codes CNP : 72, 73, 74 et 76	<ul style="list-style-type: none"> • Sélectionner la catégorie professionnelle « Métiers, transport et machinerie »
8. Secteur primaire Codes CNP : 08, 82, 84 et 86	14. Secteur primaire (agriculture, pêches, mines et forêts) Codes CNP : 82, 84 et 86	<ul style="list-style-type: none"> • Sélectionner la catégorie professionnelle « Secteur primaire »

1. Catégories professionnelles et codes CNP correspondants	2. Domaines d'emploi dans PEL et codes CNP de la catégorie professionnelle les constituant	3. Critères de recherche dans IMT en ligne à partir de l'option 4 de la section Explorez un métier ou une profession
9. Transformation, fabrication et services d'utilité publique Codes CNP : 09, 92, 94, 95 et 96	15. Transformation, fabrication et services d'utilité publique Codes CNP : 92, 94, 95 et 96	<ul style="list-style-type: none"> • Sélectionner la catégorie professionnelle « Transformation, fabrication et services d'utilité publique »

**ANNEXE III – LIENS ENTRE LES STRATÉGIES DE RECHERCHE D’EMPLOI
ET LES OPTIONS DE RECHERCHE DISPONIBLES DANS *PLACEMENT EN LIGNE***

**LIENS³³ ENTRE LES STRATÉGIES DE RECHERCHE D'EMPLOI ET
LES OPTIONS DE RECHERCHE DISPONIBLES DANS *PLACEMENT EN LIGNE***

Cette annexe présente, sous la forme d'un tableau, les liens entre les différentes stratégies de recherche d'emploi et les options de recherche disponibles dans l'application *Placement en ligne*.

En effet, ainsi qu'il existe différentes façons d'aborder la recherche d'emploi, il existe plusieurs manières d'utiliser et de combiner les critères de recherche qui ont été développés dans l'application *Placement en ligne* afin de répondre aux besoins variés des personnes en recherche d'emploi.

Ainsi, *Placement en ligne* offre des critères de recherche obligatoires qui peuvent, en tout temps, être combinés à des critères facultatifs, présents sur la 1^{ère} page de recherche d'offres d'emploi ou encore à des critères additionnels, accessibles sur une 2^e page lorsque le bouton « Recherche avancée » est sélectionné.

Les différentes combinaisons de critères de recherche vont amener à des résultats qui peuvent être mis en lien avec les stratégies de recherche d'emploi et les objectifs visés.

³³ Ce tableau a été élaboré conjointement par Lyne Auclair de la Direction du placement et Claudette Dion de la Direction des mesures et des services d'emploi.

**LIENS ENTRE LES STRATÉGIES DE RECHERCHE D'EMPLOI
ET LES OPTIONS DE RECHERCHE DISPONIBLES DANS *PLACEMENT EN LIGNE***

Type de stratégie	Options de recherche	Utilisation des critères de recherche dans <i>Placement en ligne</i> (PEL)	Effets sur les résultats visés
<p>Toutes les options de recherche réalisées sur <i>Placement en ligne</i> doivent débiter par un choix parmi les éléments au menu des deux critères obligatoires suivants :</p> <p>1) Section « Offres d'emploi »</p> <p>Un choix doit d'abord se faire au niveau de la banque d'offres d'emploi visée, soit « Offres d'emploi », « Offres d'emploi d'étudiant » ou « Offres de stages ». Dans le cas présent, la situation visée étant celle des personnes en recherche désirant intégrer ou réintégrer un marché du travail régulier, le choix de la banque est « Offres d'emploi ». Il s'agit ainsi par la suite de faire un choix parmi les options suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les offres reçues et modifiées depuis (date inscrite correspond aux dernières 48 heures); • les offres reçues depuis (date inscrite correspond aux dernières 48 heures); • toutes les offres. <p>2) Section « Régions »</p> <p>Dans cette section, il s'agit de sélectionner une ou plusieurs régions correspondant au territoire visé par la recherche d'emploi. Combiné avec l'option « Toutes les offres » sans qu'aucun autre critère ne soit sélectionné, il est possible de rechercher les offres d'emploi jusqu'à un maximum de trois régions à la fois.</p> <p>L'option « Tout le Québec » est tout de même possible dans les cas suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ lorsque combinée avec l'une des deux options des offres d'emploi visant celles reçues ou modifiées ou celles reçues depuis les dernières 48 heures; ➤ lorsque combinée avec l'option « Toutes les offres d'emploi » et qu'est sélectionné : <ul style="list-style-type: none"> - un « critère facultatif » parmi ceux prévus sur la page principale de recherche; - le bouton « recherche avancée » situé au bas de la page et amenant au choix d'un critère parmi ceux de la page correspondante. 			

**LIENS ENTRE LES STRATÉGIES DE RECHERCHE D'EMPLOI
ET LES OPTIONS DE RECHERCHE DISPONIBLES DANS *PLACEMENT EN LIGNE***

Type de stratégie	Options de recherche	Utilisation des critères de recherche dans <i>Placement en ligne</i> (PEL)	Effets sur les résultats visés
Stratégie générale	Recherche par lieu géographique	<ul style="list-style-type: none"> • Sélectionner la portion des offres d'emploi sur laquelle portera la recherche. • Sélectionner la ou les régions visées ou « Tout le Québec ». 	<p>Cette option permet d'élargir la recherche à toutes les offres d'emploi d'un territoire donné, choisi par le client, avec la possibilité de restreindre cette recherche en fonction :</p> <ul style="list-style-type: none"> • d'une période en choisissant les offres d'emploi reçues et modifiées depuis les dernières 48 heures; • d'un territoire de région ou de CLE en ne visualisant que les offres correspondant aux territoires de CLE spécifiques pour une région; • en excluant de la recherche, les offres inscrites par des agences de placement en sélectionnant l'option à cette fin. Cette option permettra de limiter la recherche aux seules offres d'emploi provenant directement d'employeurs sans l'intermédiaire d'agences de placement.

**LIENS ENTRE LES STRATÉGIES DE RECHERCHE D'EMPLOI
ET LES OPTIONS DE RECHERCHE DISPONIBLES DANS *PLACEMENT EN LIGNE***

Type de stratégie	Options de recherche	Utilisation des critères de recherche dans <i>Placement en ligne</i> (PEL)	Effets sur les résultats visés
Stratégie générale	Recherche par milieu de travail	<ul style="list-style-type: none"> • Sélectionner la portion des offres d'emploi sur laquelle portera la recherche. • Sélectionner la ou les régions visées ou « Tout le Québec ». • Cliquer au bas de la page sur le bouton « Recherche avancée ». • Sous la rubrique « Critères facultatifs » pour l'utilisation d'un groupe d'employeurs, sélectionner le type d'employeurs « Public » et le groupe d'employeurs correspondant au milieu de travail recherché. Les groupes actuellement disponibles sont les suivants : <ul style="list-style-type: none"> - Fonction publique québécoise; - Réseau de la santé et des services sociaux; - Réseau municipal. 	<p>La combinaison de ces critères de recherche permet de concentrer la recherche sur toutes les offres d'emploi qui sont associées aux employeurs constituant ce milieu de travail.</p> <p>Les offres d'emploi, ainsi regroupées en fonction des employeurs identifiés à ce groupe, représentent une panoplie d'emplois diversifiés allant des emplois spécialisés aux emplois non spécialisés.</p> <p>À ce moment, il est aussi possible de cibler à l'intérieur d'un groupe les emplois correspondant à un niveau de compétence précis en ajoutant un choix en fonction du critère « Scolarité ».</p>

**LIENS ENTRE LES STRATÉGIES DE RECHERCHE D'EMPLOI
ET LES OPTIONS DE RECHERCHE DISPONIBLES DANS *PLACEMENT EN LIGNE***

Type de stratégie	Options de recherche	Utilisation des critères de recherche dans <i>Placement en ligne</i> (PEL)	Effets sur les résultats visés
Stratégie générale	Recherche par domaine d'emploi	<ul style="list-style-type: none"> • Sélectionner la portion des offres d'emploi sur laquelle portera la recherche. • Sélectionner la ou les régions visées ou « Tout le Québec ». • Cliquer au bas de la page sur le bouton « Recherche avancée ». • Sous la section « Domaine d'emploi », choisir le domaine d'emploi désiré. 	<p>Le critère « Domaine d'emploi » permet de rechercher l'ensemble des offres d'emploi dont le titre d'emploi est associé à ce domaine, indépendamment du niveau de compétences.</p> <p>L'ajout du critère « scolarité » à cette recherche permet de raffiner celle-ci en concentrant les résultats sur un niveau de compétence spécifique tout en demeurant dans une stratégie de recherche d'emploi générale en lien avec un domaine d'emploi.</p> <p>Il est à noter que les domaines d'emploi utilisés dans <i>Placement en ligne</i> sont au nombre de quinze et ne correspondent pas tout à fait aux catégories de compétences qui sont au nombre de neuf dans la Classification Nationale des professions, situées en mode vertical, dans la Matrice CNP correspondante.</p>

**LIENS ENTRE LES STRATÉGIES DE RECHERCHE D'EMPLOI
ET LES OPTIONS DE RECHERCHE DISPONIBLES DANS *PLACEMENT EN LIGNE***

Type de stratégie	Options de recherche	Utilisation des critères de recherche dans <i>Placement en ligne</i> (PEL)	Effets sur les résultats visés
Stratégie générale	Recherche par secteur d'activité économique	<p>À cette fin, il est possible d'avoir recours à deux façons de faire.</p> <p>La première</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sélectionner la portion des offres d'emploi sur laquelle portera la recherche. • Sélectionner la ou les régions visées ou « Tout le Québec ». • Sous la rubrique « Critères facultatifs » inscrire un ou plusieurs mots-clés de quatre lettres et plus qui correspondent au nom du secteur d'activité économique visé. 	<p>Le choix du ou des mots-clés est déterminant ici sur les résultats. Afin de rentabiliser cette recherche, il est important de choisir un mot-clé qui soit réellement significatif en regard du nom du secteur d'activité économique visé.</p> <p>L'utilisation de plus d'un mot-clé restreint la recherche et a des impacts sur les résultats en quantité et en qualité.</p> <p>En outre, comme cette recherche peut amener des résultats très larges, il est possible de la raffiner en regard d'un niveau de compétence précis, en utilisant le critère « scolarité » dans la page de recherche avancée et cela, en complément des critères déjà sélectionnés.</p>

**LIENS ENTRE LES STRATÉGIES DE RECHERCHE D'EMPLOI
ET LES OPTIONS DE RECHERCHE DISPONIBLES DANS *PLACEMENT EN LIGNE***

Type de stratégie	Options de recherche	Utilisation des critères de recherche dans <i>Placement en ligne</i> (PEL)	Effets sur les résultats visés
Stratégie générale	Recherche par secteur d'activité économique	<p>La deuxième</p> <p>Certains comités sectoriels de main-d'œuvre ont développé un lien, à partir de leur propre site Internet, qui permet de déclencher une recherche d'offres d'emploi dans l'application <i>Placement en ligne</i> d'Emploi-Québec. Cette recherche peut s'effectuer par région et parfois pour tout le Québec.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Accéder à l'adresse Internet www.emploi.quebec.net et sélectionner la rubrique « S'informer sur le marché du travail » correspondant à l'application <i>IMT en ligne</i>, située au centre de la page. • Choisir la section « Secteurs d'activité » et sélectionner l'option 4 « Choisir un comité sectoriel de main-d'œuvre ». • Sélectionner, en cliquant sur le nom, le comité sectoriel correspondant au secteur d'activité économique visé. • Sélectionner, dans la page du site Internet du comité sectoriel choisi, la rubrique Placement ou <i>Placement en ligne</i>. 	<p>Cette façon de faire permet de rechercher et de consulter l'ensemble des offres d'emploi associées au secteur d'activité économique lié au comité sectoriel de main-d'œuvre choisi.</p> <p>Cette recherche ne permet cependant pas de raffiner la recherche par des critères additionnels.</p> <p>Comme certains comités n'offrent pas le lien permettant de déclencher ce type de recherche, la première option demeure une solution alternative.</p>
<p>Toutes les options de recherche présentées précédemment, sauf pour l'option relative aux comités sectoriels de main-d'œuvre, peuvent être raffinées par des critères de recherche portant sur l'expérience, la langue ou même la catégorie de travailleurs (ânés 55 ans et plus).</p>			

**LIENS ENTRE LES STRATÉGIES DE RECHERCHE D'EMPLOI
ET LES OPTIONS DE RECHERCHE DISPONIBLES DANS *PLACEMENT EN LIGNE***

Type de stratégie	Options de recherche	Utilisation des critères de recherche dans <i>Placement en ligne</i> (PEL)	Effets sur les résultats visés
Stratégie spécifique	Recherche par compétences spécifiques	<ul style="list-style-type: none"> • Sélectionner la portion des offres d'emploi sur laquelle portera la recherche. • Sélectionner la ou les régions visées ou « Tout le Québec ». • Au bas de la page, cliquer sur le bouton « Recherche avancée ». • Il s'agit de choisir, dans la section « Titre de l'emploi », une appellation d'emploi qui correspond à ce titre. À cette fin, inscrire un ou des mots-clés ou parties de mots-clés dans l'espace prévu à cet effet. • Cliquer sur le bouton « Afficher la liste des appellations d'emploi » afin de faire apparaître une liste d'appellations d'emploi. • La liste demandée se trouve au bas de cette section et il suffit de cliquer sur l'appellation désirée pour la sélectionner en vue de la recherche. 	L'utilisation du critère « Titre de l'emploi » permet de concentrer la recherche spécifiquement sur les offres d'emploi inscrites sous l'appellation d'emploi correspondant au titre de l'emploi visé.

**LIENS ENTRE LES STRATÉGIES DE RECHERCHE D'EMPLOI
ET LES OPTIONS DE RECHERCHE DISPONIBLES DANS *PLACEMENT EN LIGNE***

Type de stratégie	Options de recherche	Utilisation des critères de recherche dans <i>Placement en ligne</i> (PEL)	Effets sur les résultats visés
Stratégie spécifique	Recherche mixte par catégorie professionnelle et par niveau de compétence	<ul style="list-style-type: none"> • Sélectionner la portion des offres d'emploi sur laquelle portera la recherche. • Sélectionner la ou les régions visées ou « Tout le Québec ». • Sous la section « Critères facultatifs », inscrire un ou plusieurs mots-clés de quatre lettres et plus qui correspondent au nom d'une compétence spécifique. • Au bas de la page, cliquer sur le bouton « Recherche avancée ». • Sous la section « Autres critères », choisir dans le menu déroulant relatif à la « Scolarité », l'option correspondante au niveau de scolarité visé. 	<p>Les résultats correspondent aux offres d'emploi dont le ou les mots-clés choisis en regard d'une ou de plusieurs compétences professionnelles se retrouvent dans le contenu de leur texte tout en respectant le niveau de compétence choisi par le biais du critère « scolarité ».</p> <p>Il est important que le ou les mots-clés soient choisis en fonction de compétences spécifiques, c'est-à-dire pouvant être associées à des connaissances ou des savoirs techniques ou non techniques, acquis par la formation ou l'expérience et associés à un niveau de compétence précis.</p> <p>Il est important, pour le choix du mot-clé dans cette situation particulière, de ne pas confondre avec une compétence générique de type « capacité de travailler en équipe ».</p>

**LIENS ENTRE LES STRATÉGIES DE RECHERCHE D'EMPLOI
ET LES OPTIONS DE RECHERCHE DISPONIBLES DANS *PLACEMENT EN LIGNE***

Type de stratégie	Options de recherche	Utilisation des critères de recherche dans <i>Placement en ligne</i> (PEL)	Effets sur les résultats visés
Stratégie visant la mobilité professionnelle	Recherche visant plusieurs disciplines ou plusieurs secteurs d'emploi ou domaines d'emploi	<ul style="list-style-type: none"> • Sélectionner la portion des offres d'emploi sur laquelle portera la recherche. • Sélectionner la ou les régions visées ou « Tout le Québec ». <p>Selon les résultats de recherche obtenus, il est possible d'utiliser l'une ou l'autre ou les deux options suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Sous la section « Critères facultatifs », inscrire deux mots-clés de quatre lettres et plus qui correspondent aux noms de deux compétences spécifiques différentes ou de deux catégories d'emploi différentes. 2) Sous la section « Critères facultatifs », inscrire un mot-clé de quatre lettres et plus correspondant à une compétence spécifique ou catégorie d'emploi. <p>Au bas de la page, cliquer sur le bouton « Recherche avancée ».</p> <p>Sous la section « Domaine d'emploi », sélectionner un domaine correspondant à</p>	<p>L'addition de deux compétences spécifiques ou de deux catégories d'emploi différentes, en référence aux neuf catégories de compétences de la matrice de la Classification nationale des professions (CNP), amène des résultats qui vont permettre à la personne en recherche d'emploi d'identifier des emplois qui nécessitent un déplacement pouvant se traduire ainsi :</p> <ul style="list-style-type: none"> • déplacement d'une catégorie d'emploi vers une autre que l'on appelle la mobilité horizontale; • déplacement d'un niveau de compétence à un autre que l'on appelle la mobilité verticale; • déplacement mixte qui nécessite à la fois un déplacement de catégorie professionnelle et de niveau de compétence pouvant être associés à une mobilité transversale. <p>Il est à noter que l'utilisation de ces critères de recherche permet l'exploration de pistes de mobilité professionnelle. Ces pistes, lorsque confrontées à l'information sur le marché du</p>

**LIENS ENTRE LES STRATÉGIES DE RECHERCHE D'EMPLOI
ET LES OPTIONS DE RECHERCHE DISPONIBLES DANS *PLACEMENT EN LIGNE***

Type de stratégie	Options de recherche	Utilisation des critères de recherche dans <i>Placement en ligne</i> (PEL)	Effets sur les résultats visés
		<p>l'exercice d'une autre compétence spécifique ou catégorie d'emploi.</p> <p>Au besoin, il est possible de raffiner cette recherche en ajoutant un critère lié à la scolarité de la façon suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sous la section « Autres critères », choisir dans le menu déroulant relatif à la « Scolarité », l'option correspondante au niveau de scolarité visé. 	<p>travail disponible sur l'application IMT en ligne, pourrait amener certaines personnes à préciser des titres d'emploi précis à rechercher.</p> <p>Ainsi, tout en visant une mobilité professionnelle, ces personnes pourraient adapter leurs démarches de recherche d'emploi à une stratégie spécifique.</p>

**ANNEXE IV – LIENS ENTRE DES EXEMPLES D’ACTIVITÉS À RÉALISER
ET LES STRATÉGIES DE RECHERCHE D’EMPLOI**

Cette annexe présente des exemples d'activités de recherche d'emploi associées aux différentes catégories d'activités abordées à la section C du présent document.

Le tableau tente de faire ressortir les liens entre la rentabilité de ces activités et les stratégies de recherche d'emploi. En effet, certaines activités conviennent à toutes les façons d'aborder une recherche d'emploi tandis que d'autres peuvent s'avérer plus ou moins efficaces en fonction de la stratégie qui semble orienter l'ensemble des démarches de recherche d'emploi d'une personne.

**LIENS ENTRE DES EXEMPLES D'ACTIVITÉS À RÉALISER
ET LES STRATÉGIES DE RECHERCHE D'EMPLOI**

EXEMPLES D'ACTIVITÉS	STRATÉGIES DE RECHERCHE D'EMPLOI	COMMENTAIRES
1. Exemples d'activités de documentation et de recherche		
Lectures visant les méthodes de recherche d'emploi	Toutes les stratégies	La documentation permettant d'en savoir davantage sur la façon d'aborder la recherche d'emploi est utile pour toutes les stratégies.
Recherches pour mieux connaître le marché du travail lié à un emploi en particulier	Stratégie spécifique et celle visant la mobilité professionnelle	Les personnes qui cherchent un emploi non spécialisé et qui ont recours à une recherche d'emploi réalisée de façon plus générale ne se préoccuperont pas de faire des recherches visant un emploi en particulier.
Recherches documentaires sur les principaux employeurs offrant le genre d'emploi visé	Toutes mais particulièrement pour la stratégie spécifique et celle visant la mobilité professionnelle	
Lectures en vue d'apprendre les techniques de rédaction de curriculum vitae et de lettre de présentation	Toutes mais particulièrement pour la stratégie spécifique et celle visant la mobilité professionnelle	
Recherches au Centre de documentation du CLE en vue de connaître le marché de l'emploi d'une région en particulier	Toutes les stratégies mais très utile notamment pour une stratégie générale	Les personnes qui ont recours à une stratégie générale pour leur recherche d'emploi peuvent désirer connaître l'état du marché du travail sur leur territoire immédiat en élargissant leurs recherches sur un territoire plus large au besoin.

**LIENS ENTRE DES EXEMPLES D'ACTIVITÉS À RÉALISER
ET LES STRATÉGIES DE RECHERCHE D'EMPLOI**

EXEMPLES D'ACTIVITÉS	STRATÉGIES DE RECHERCHE D'EMPLOI	COMMENTAIRES
2. Exemples d'activités d'identification des offres d'emploi disponibles		
Recherches des offres publiées dans les journaux	Toutes les stratégies	
Recherches des offres publiées par le biais de <i>Placement en ligne</i> et d'autres sites tels que Guichets Info-emplois, Jobboom, etc.	Toutes les stratégies	Selon la stratégie de recherche d'emploi certaines options de recherche peuvent être plus performantes que d'autres.
Repérage visuel d'affiches annonçant la recherche de personnel des employeurs	Générale et spécifique	Cette activité vise davantage la recherche d'emploi réalisée de façon générale puisque les employeurs qui ont recours à cette méthode pour recruter du personnel compte sur le fait d'exposer leur besoin au grand public est suffisant pour attirer des candidatures qui sont en mesure de répondre à leur besoin.
Demandes d'information auprès des employeurs par appel téléphonique ou en personne	Toutes les stratégies	

**LIENS ENTRE DES EXEMPLES D'ACTIVITÉS À RÉALISER
ET LES STRATÉGIES DE RECHERCHE D'EMPLOI**

EXEMPLES D'ACTIVITÉS	STRATÉGIES DE RECHERCHE D'EMPLOI	COMMENTAIRES
3. Exemples d'activités de prise de contact avec le réseau relationnel		
<p>Contact avec d'anciens collègues qui exercent le même genre d'emploi que celui recherché afin de prendre des informations sur les possibilités d'emplois dans leurs nouvelles entreprises et sur les modes de recrutement, etc.</p>	<p>Toutes les stratégies</p>	
<p>Courriel envoyé aux personnes du réseau relationnel ou appel téléphonique les informant des démarches de recherche d'emploi entreprises</p>	<p>Toutes les stratégies</p>	
<p>Demande d'entrevue d'information auprès d'anciens employeurs pour tenter d'identifier les emplois disponibles et les ouvertures de postes susceptibles de se créer en tenant compte de la conjoncture économique, des progrès de l'entreprise sur son propre marché, etc.</p>	<p>Stratégie spécifique et celle visant la mobilité professionnelle</p>	<p>Cette démarche vise à la fois :</p> <ul style="list-style-type: none"> • des personnes qui désirent préparer leur prochain changement d'emploi dans l'esprit de la planification de leur carrière; • des personnes ont un objectif professionnel assez précis en fonction de compétences spécifiques.

**LIENS ENTRE DES EXEMPLES D'ACTIVITÉS À RÉALISER
ET LES STRATÉGIES DE RECHERCHE D'EMPLOI**

EXEMPLES D'ACTIVITÉS	STRATÉGIES DE RECHERCHE D'EMPLOI	COMMENTAIRES
4. Exemples d'activités liées à la préparation de l'offre de service		
Rédaction de candidatures sur <i>Placement en ligne</i> et autres sites	Toutes les stratégies	
Préparation d'un aide-mémoire en vue de compléter les formulaires d'emploi de chacun des employeurs	Générale et spécifique	
Création d'une Alerte-Emploi! sur <i>Placement en ligne</i>	Toutes les stratégies	Cependant, cette fonction automatique peut se révéler encore plus importante dans le cas d'une stratégie réalisée de façon spécifique ou visant la mobilité professionnelle.
Rédaction d'un curriculum vitae et préparation de lettres de présentation	Toutes les stratégies	Cette activité vise surtout les personnes qui ont une ou plusieurs expériences de travail qui s'avèrent significatives.
Préparation d'un portfolio	Stratégie spécifique et celle visant la mobilité professionnelle	

**LIENS ENTRE DES EXEMPLES D'ACTIVITÉS À RÉALISER
ET LES STRATÉGIES DE RECHERCHE D'EMPLOI**

EXEMPLES D'ACTIVITÉS	STRATÉGIES DE RECHERCHE D'EMPLOI	COMMENTAIRES
5. Exemples d'activités liées à la diffusion de l'offre de service		
Publication de candidatures électroniques	Toutes les stratégies	
Envoi postal de curriculum vitae	Toutes les stratégies	
Dépôt de cartes d'affaires demandant un rendez-vous	Toutes mais davantage pour une stratégie spécifique	Une carte d'affaires demandant un rendez-vous peut annoncer la spécialité de la personne qui sollicite une rencontre comme la carte d'affaires d'une personne qui travaille à son compte va annoncer le genre de services qu'elle est en mesure de faire.
Sollicitation d'un emploi ou réponse à un emploi publié par téléphone	Générale et spécifique	
Création d'une page Web donnant accès au portfolio	Stratégie spécifique et celle visant la mobilité professionnelle	

**LIENS ENTRE DES EXEMPLES D'ACTIVITÉS À RÉALISER
ET LES STRATÉGIES DE RECHERCHE D'EMPLOI**

EXEMPLES D'ACTIVITÉS	STRATÉGIES DE RECHERCHE D'EMPLOI	COMMENTAIRES
6. Exemples d'activités de participation à des événements touchant l'emploi		
Participation aux foires de l'emploi qui se tiennent dans la région visée par la recherche d'emploi ou dans les régions où les employeurs visés sont présents	Toutes les stratégies	
Participation à des conférences, séminaires touchant l'emploi visé ou un domaine précis	Stratégie spécifique et celle visant la mobilité professionnelle	
Participation à des déjeuners ou dîners causeries	Stratégie spécifique et celle visant la mobilité professionnelle	
Participation à des événements culturels ou sportifs, communautaires ou autres visant un quartier, une population ou une cause.	Toutes les stratégies	Chaque personne en recherche d'emploi quelque soit le genre d'emploi visé ou le genre de compétences qu'elle détient peut, au cours de ces manifestations, consolider son réseau relationnel, aller chercher une expérience ou avoir une occasion de se faire connaître dans son milieu.

**LIENS ENTRE DES EXEMPLES D'ACTIVITÉS À RÉALISER
ET LES STRATÉGIES DE RECHERCHE D'EMPLOI**

EXEMPLES D'ACTIVITÉS	STRATÉGIES DE RECHERCHE D'EMPLOI	COMMENTAIRES
7. Exemples d'activités de suivi des démarches de recherche d'emploi		
Suivi téléphonique pour s'assurer que les documents envoyés ont été reçus et qu'ils sont complets	Toutes les stratégies	
Dépôt en personne ou envoi d'une carte ou d'une note de remerciement suite à une rencontre d'information ou une entrevue d'embauche	Toutes les stratégies	
Relance auprès d'un employeur auquel une offre de service a déjà été envoyée afin de s'informer des nouveaux besoins de personnel	Générale et spécifique	Cette activité est plus souvent réalisée dans le cadre d'une recherche d'emploi générale visant des emplois non spécialisés ou des emplois pour lesquels il existe un roulement de personnel ou une fluctuation des besoins de main-d'œuvre en fonction des saisons ou de la demande du marché relative à la production d'un bien ou d'un produit.

ANNEXE V – OUTIL DE PLANIFICATION DES DÉMARCHES DE RECHERCHE D’EMPLOI

OUTIL DE PLANIFICATION DES DÉMARCHES DE RECHERCHE D'EMPLOI

LISTE DES TABLEAUX

- Choix et ordonnancement des activités de recherche d'emploi
- Planification des démarches de recherche d'emploi
- Fiche détaillée relative à différentes catégories d'activités de recherche d'emploi
- Carnet d'adresses
- Agenda
- Exemples de fiche détaillée relative :
 - aux activités de documentation et de recherche
 - aux activités d'identification des offres d'emploi
 - aux activités de prise de contact avec le réseau relationnel
 - à la liste des emplois postulés

Objectif du tableau :

Favoriser l'inscription en vrac (à la manière d'un pense-bête) des activités, démarches et autres actions que la personne en recherche d'emploi désirent considérer dans la planification globale de son processus afin de ne pas en oublier pour ensuite analyser comment elle pourra planifier l'ensemble des démarches et s'assurer qu'elle a en main les éléments nécessaires à la réalisation de chaque étape.

Activités à réaliser (1)	Résultat attendu (2)	Activités préalables nécessaires (3)	Échéance prévue (4)	# (5)	État de planification (6)

- (1) **Activités à réaliser :** Dans cette colonne, il s'agit d'identifier, dans l'ordre ou dans le désordre, toutes les activités considérées intéressantes à réaliser dans le cadre du processus personnel de recherche d'emploi de chaque personne.
- (2) **Résultat attendu :** L'information à inscrire dans cette colonne correspond au type de résultat attendu de cette démarche en termes de renseignements sur l'état du marché du travail, les méthodes de recrutement d'un employeur, l'identification des emplois disponibles dans une entreprise ou sur un territoire, information sur la santé économique d'une entreprise, etc.
- (3) **Activités préalables nécessaires :** Il s'agit d'identifier les activités ou les éléments d'information qu'il vaut mieux avoir en main avant d'entreprendre cette démarche ou les activités qu'il est nécessaire d'avoir déjà réalisées afin de maximiser les résultats visés.
- (4) **Échéance prévue :** Il s'agit d'inscrire la date visée à laquelle l'activité devrait être réalisée.
- (5) **# :** Cette colonne permet de positionner les activités en ordre chronologique de réalisation planifiée en tenant compte des activités préalables pour chacune et des dates d'échéance prévues. Les données numériques de cette colonne peuvent être transposées, en ordre numérique, dans le tableau « Planification des démarches de recherche d'emploi ».
- (6) **État de planification :** Certaines activités, après analyse de l'ensemble des activités à réaliser ne seront peut-être pas retenues, d'autres le seront et seront intégrées à une planification, d'autres encore seront associées à des activités planifiées. Il s'agit donc d'inscrire dans cette colonne la lettre correspondant à l'état de planification soit : (P) pour planifiée, (A) pour annulée ou non retenue et (F) pour fusionnée à une autre activité et indiquer le # de l'activité en question.

PLANIFICATION DES DÉMARCHES DE RECHERCHE D'EMPLOI

Objectif du tableau :

Dresser un portrait des activités faisant partie de la démarche globale de recherche d'emploi afin d'orchestrer l'ensemble des actions de façon à créer un renforcement les unes sur les autres.

# (1)	Activités (2)	Moyens, outils, personnes à contacter (3)	Date (4)

- (1) **#** : Cette donnée provient du tableau « Choix et ordonnancement des activités à réaliser ».
- (2) **Activités** : Cette donnée provient de la colonne « Activités à réaliser (1) » du tableau « Choix et ordonnancement des activités à réaliser ».
- (3) **Moyens, outils, personnes à contacter** : Dans cette colonne, il s'agit d'identifier tous les moyens, outils ou personnes à rencontrer qui seront nécessaires à la réalisation de l'activité. En fait, une activité peut avoir recours à plusieurs moyens et outils. Par contre, si la multiplication de ces moyens et outils nécessite d'étaler dans le temps la réalisation de cette activité en plusieurs séquences, il est peut-être plus facile d'en faire plusieurs activités et de les ordonnancer en conséquence dans le temps, avec plusieurs dates de réalisation.

De plus, il est possible d'utiliser une fiche détaillée afin de colliger les notes d'information relatives à différentes catégories d'activités telles :

- documentation et recherche, afin d'avoir une vision globale de toutes les données d'information recueillies et pouvoir croiser certaines d'entre elles;
- identification des offres d'emploi, afin de choisir celles sur lesquelles postuler et assurer la réalisation des suites à donner de façon efficace;
- prise de contact avec le réseau relationnel, afin d'avoir un portrait d'ensemble des contacts réalisés, des résultats et des suites à donner.

- (4) **Date** : Il s'agit d'inscrire la date prévue de réalisation et de transposer l'activité dans l'espace prévu à cet effet à la date correspondante dans l'agenda.

Objectif du tableau :

Colliger les données d'information relatives à toutes les activités d'une même catégorie afin d'avoir une vue d'ensemble des démarches qui ont été réalisées ainsi que des résultats obtenus. Ainsi réunies dans un même tableau, ces activités permettent le croisement des résultats de démarches similaires apporte un éclairage nouveau aux suites à donner, permette de tirer certains constats concluants ou même suggère des correctifs à apporter aux façons de faire.

Sources/ moyens/ contacts (1)	Date (2)	Objectifs visés (3)	Résultats (4)	Suites à donner (5)

- (1) **Sources/moyens/contacts** : Cette colonne sert à identifier, selon le type d'activités visées, **les sources** en termes de recherches réalisées, **les moyens** en termes d'outils utilisés (application *Placement en ligne*, sites privés Internet, revues spécialisées, etc.) et **les contacts** du réseau relationnel auxquels ont recours les personnes en recherche d'emploi pour réaliser leurs activités.
- (2) **Date** : Il s'agit d'inscrire la date à laquelle l'action est réalisée.
- (3) **Objectifs visés** : Pour chacune des actions, décrire l'objectif visé qui, selon la catégorie d'activités, sera libellé en termes soit de d'information recherchée, de type de recherche, de lieu de recherche ou d'objectif de contact incluant le type de contact.
- (4) **Résultats** : L'information à inscrire dans cette colonne est en termes soit de données d'information recueillies, d'offres d'emploi trouvées ou d'entrevues obtenues.
- (5) **Suites à donner** : Il s'agit d'inscrire les actions à planifier découlant de la démarche, de la recherche ou de l'action posée. Les suites à donner doivent ensuite être transposées en actions à réaliser dans l'agenda en fonction d'une date convenue ou en fonction d'une date qui paraît appropriée ou raisonnable.

CARNET D'ADRESSES

Nom, Prénom	Numéros utiles	Adresses	Commentaires³⁴
Nom :	Téléphones :	Adresse :	Profession :
Prénom :	Domicile :		Employeur :
	Bureau :		Département :
	Cellulaire :		
	Télécopieur :	Courriel :	
Nom :	Téléphones :	Adresse :	Profession :
Prénom :	Domicile :		Employeur :
	Bureau :		Département :
	Cellulaire :		
	Télécopieur :	Courriel :	
Nom :	Téléphones :	Adresse :	Profession :
Prénom :	Domicile :		Employeur :
	Bureau :		Département :
	Cellulaire :		
	Télécopieur :	Courriel :	
Nom :	Téléphones :	Adresse :	Profession :
Prénom :	Domicile :		Employeur :
	Bureau :		Département :
	Cellulaire :		
	Télécopieur :	Courriel :	
Nom :	Téléphones :	Adresse :	Profession :
Prénom :	Domicile :		Employeur :
	Bureau :		Département :
	Cellulaire :		
	Télécopieur :	Courriel :	

³⁴ Parmi les commentaires, il est possible de consigner l'information relative à l'employeur actuel de la personne contact, la profession exercée ou toute autre information utile et aide-mémoire où et quand nous l'avons rencontré, etc.

**EXEMPLE DE FICHE DÉTAILLÉE
RELATIVE AUX ACTIVITÉS DE DOCUMENTATION ET DE RECHERCHE**

Source/moyen/contact	Date	Objectif visé	Résultats	Suites à donner³⁵
Journal La Presse, cahier spécial sur l'emploi et section « Affaires Le courrier de la Rive-Sud »	07-09-12	- Recherche de conseils sur la recherche d'emploi reliée à des emplois dans la vente et le service à la clientèle - Recherche de l'information relative au secteur de la construction et de la rénovation au Québec		
Journal Le Courrier de la Rive-Sud	07-09-12	Prendre connaissance des actualités sur l'état de l'emploi sur le territoire de la Rive- Sud	Ouverture prochaine d'un Centre de la rénovation	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Vérifier les offres dans Placement en ligne et postuler lorsque possible (prévu à l'agenda le 07-09-17) ➤ Demande d'info auprès du CLE (prévu le 07-09-17) ➤ Vérifier info sur le site Internet de l'entreprise (prévu le 07-09-17) ➤ Demande à employeur pour une entrevue d'information (Non requis suite à la visite au CLE du 07-09-17) ➤ Envoi de C.V. (réalisé le 07-09-19)
IMT en ligne sur le site Internet d'Emploi-Québec	07-09-13			
Centre de documentation de la salle multiservice du CLE				

³⁵ Les suites à donner doivent être transposées en actions à réaliser dans l'agenda en fonction d'une date convenue ou en fonction d'une date qui paraît appropriée ou raisonnable.

Source/moyen/contact	Date	Objectifs visés	Résultats	Suites à donner ³⁶
Placement en ligne	07-03-09	Par mot-clé : Région Montérégie et Montréal	Poste offert au service à la clientèle chez Rona entrepôt, Brossard	Postuler en ligne par PEL avec candidature intitulée commis à la clientèle, action reportée à liste d'emplois postulés
Revue spécialisée « Journal de l'Association des radiologistes »	07-03-09	Annonces classées	_____	
Journal « La presse »	07-03-10	Section « Carrières et professions », page 8	Home Hardware Chef de département	
Affiches	07-03-11	Parc industriel de Brossard	Outillage BSM Représentant sur la route	Téléphone à faire pour info, action reportée à l'agenda
	07-03-12	Centre commercial Mail Champlain	Canadian Tire Vendeur rayon quincaillerie	Formulaire d'emploi complété en ligne sur le site www.canadian_tire@drh.ep.ca tel que mentionné à l'affiche, action reportée à la liste des emplois postulés pour suivi
Demande d'information Employeur				
Prise de contact du réseau personnel		Yves Bélisle, (514) 864-9999		
Site Hydro Québec				
Jacques Parent Ancien collègue travaillant actuellement à Réno-Dépôt	Téléphone, 07-03-14	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Obtenir de l'information sur les possibilités d'emploi dans son organisation et les types d'emploi disponibles ➤ Information sur les façons de faire pour postuler sur des emplois occasionnels ou contractuels ➤ Demande de référence 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ M'informe du processus de recrutement dans son entreprise ➤ M'informe des départs récents (2) dans son département et offre de remettre mon curriculum vitae à son gestionnaire 	<p>Mettre à jour CV et à envoyer par courriel (16 mars)</p> <p>Envoi de curriculum vitae à la DRH de Réno-Dépôt pour être sur une banque de candidature (16mars)</p>

³⁶ Les suites à donner doivent être transposées en actions à réaliser dans l'agenda en fonction d'une date convenue ou en fonction d'une date qui paraît appropriée ou raisonnable.

**EXEMPLE DE FICHE DÉTAILLÉE
RELATIVE À LA LISTE DES EMPLOIS POSTULÉS**

Date	Coordonnées de l'employeur et son représentant	Nom de l'emploi	Moyen de postulation	Résultats et suites à donner	Date de suivi³⁷
12 mars	Rona, Brossard Yves Bélisle (514) 864-8109 ybélisle8@rona.drh.ca	Service à la clientèle	Postuler en ligne avec candidature commis à la clientèle	Prévoir un rappel auprès de l'employeur	26 mars
16 mars	Jacques Parent, département de quincaillerie Réno-Dépôt (réseau de contact)	Commis-vendeur	Curriculum vitae envoyé par courriel	Prévoir un rappel pour s'assurer qu'il l'a bien reçu, savoir comment son patron a accueilli la candidature et demander quand il sera possible d'entrer en contact avec ce dernier	26 mars
16 mars	DRH Réno-Dépôt	Commis-vendeur	Curriculum vitae remis au département des ressources humaines		

³⁷ Transposer l'action de suivi dans l'agenda en fonction de la date convenue avec l'employeur ou son représentant ou en fonction d'une date qui paraît appropriée ou raisonnable.

RÉFÉRENCES INTERNET

Les sites Internet qui suivent proviennent du document « *La clé des sites Internet sur l'emploi – Répertoire thématique* »³⁸ qui est accessible sur le portail Internet de Bibliothèque et Archives nationales du Québec, à partir de l'hyperlien suivant :

<http://www4.banq.qc.ca/pgq/2005/3060100/3060100.htm>

Note explicative

Les sites marqués d'un * sont bilingues.

Les sites en anglais seulement sont identifiés par la lettre (A) entre parenthèses.

*Access : Association d'entreprises en recrutement et placement de personnel**

<http://www.acsess.org/MEMBERSHIPFRE/search.asp>

*Alliance des conseils sectoriels**

<http://www.councils.org/>

*Association clubs de recherche d'emploi du Québec**

<http://www.cre.qc.ca/>

At your service! Employment

http://www.emploiuebec.net/publications/pdf/00_emp_serviceemploi_en.pdf

Au service de l'emploi

<http://emploiuebec.net/francais/complements/publications.asp?categorie=1005100>

*Bell : annuaire d'entreprises**

http://www.annuaire.bellzinc.ca/bellzinc/french/html/3_mc.asp?site=bell

*Centre d'étude sur l'emploi et la technologie (CETECH)**

<http://www.cetech.gouv.qc.ca>

*Classification nationale des professions**

<http://www23.hrdc-drhc.gc.ca/2001/f/generic/welcome.shtml>

³⁸ Source : Centre de documentation, Direction générale adjointe de la planification et de l'information sur le marché du travail / Direction du CETECH et de l'information sur le marché du travail, Emploi-Québec, 276, rue St-Jacques Ouest, 6e étage, Montréal, Tél.: (514) 864-8224 / Télécopieur: (514) 864-3239 Courriel: documentationeq@mess.gouv.qc.ca

Comités sectoriels

http://emploi.quebec.net/francais/organisation/intervention_sectorielle/comsectoriels.htm

*Commission de la fonction publique du Canada**

<http://www.jobs-emplois.gc.ca/>

*Conseil du trésor**

http://www.tresor.gouv.gc.ca/fr/ress_humaine/emplois/liste_emplois/liste.asp

*Emploi-Avenir**

<http://www.emploiavenir.ca/>

*Emploi-Avenir Québec**

<http://www150.hrdc-drhc.gc.ca/emploi-avenir/>

*Emplois, travailleurs, formation et carrières**

<http://www.emploisetc.ca/>

*Gérez votre carrière (Monster)**

<http://contenu.monster.ca/>

*Gouvernement fédéral**

http://www.jobs-emplois.gc.ca/menu/alljobs_f.htm

*Guichet emplois**

<http://www.guichetemplois.gc.ca/>

Guide pratique de recherche d'emploi

<http://www.emploi.quebec.net/Guide/fr/accueil.htm>

How to Conduct an Effective Job Search (A)

http://www2.jobtrak.com/help_manuals/jobmanual/

IMT en ligne (Information sur le marché du travail)*

<http://imt.emploi.quebec.net/>

*Information sur le marché du travail (IMT)**

<http://www.informationmarchetravail.ca/>

*Jobboom**

<http://www.jobboom.com>

*Jobboom : Top 100**

<http://www.jobboom.com/conseils/top100F.html>

Job searching via the Internet

http://emploi.quebec.net/publications/pdf/00_emp_rechercheweb_en.pdf

Manuel du travail, Le

<http://www.careerccc.org/products/workhandbook/pdf/mantrav.pdf>

*Maze master: Techniques de recherche d'emploi**
<http://www.mazemaster.on.ca/fr/jobsearch/jobsearch.htm>

Monstertrak : guide carrière
<http://contenu.monstertrak.monster.ca/guide/>

Monemploi.com
http://www.monemploi.com/mon_emploi/

Ministère du Développement économique, Innovation et Exportation du Québec
<http://www.mdeie.gouv.qc.ca/page/web/portail/ministere/nav/repertoires.html?&iddoc=46158>

*Monster**
<http://www.monster.ca/>

Office des professions
<http://www.opq.gouv.qc.ca/>

Offres d'emploi, répertoires d'entreprises et information sur le marché du travail
http://emploiQuebec.net/francais/organisation/intervention_sectorielle/comsectoriels.htm

Ordres professionnels - répertoire
<http://www.opq.gouv.qc.ca/index.php?id=43>

*Pages jaunes**
<http://www.pagesjaunes.ca/searchBusiness.do>

*Placement en ligne - Emploi-Québec**
<http://placement.emploiQuebec.net>

*Portail du gouvernement du Québec**
<http://www.gouv.qc.ca/>

Portfolio Preparation Guide (A)
<http://www.career.fsu.edu/experience/document/portfolio-guide.html>

Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées
<http://www.roseph.ca/>

Regroupement pour la relance économique et social du Sud-Ouest (RESO)
<http://www.resomtl.com/>

Regroupement québécois des organismes pour le développement de l'employabilité
<http://www.savie.qc.ca/rquode/accueil.htm>

Répertoire des métiers par secteur
http://www.visez.ca/repertoire_secteur.html

Répertoire des organismes communautaires
http://142.213.167.138/bd_recherche/organismes/formulaire2.asp

Réseau des carrefours jeunesse-emploi du Québec
<http://www.cjereseau.org/fr/index.asp>

Réseau des services spécialisés de main-d'œuvre
<http://www.rssmo.org/>

*Réseau d'information jeunesse du Canada**
<http://www.jeunesse.gc.ca>

Ressources humaines et développement social Canada
<http://www.hrsdc.gc.ca/fr/pip/prh/corporatif/secteur/listeconseilsectoriels.shtml>

*Stratégis : répertoire d'entreprises**
http://strategis.gc.ca/sc_coinf/frndoc/homepage.html?categories=f_com

Toile du Québec : techniques de recherche d'emploi
http://www.toile.com/guides/emploi/techniques_de_recherche

Travailleurs autonomes
<http://www.travailleursautonomes.com/>

Trouver un emploi par Internet
http://emploi quebec.net/publications/pdf/00_emp_rechercheweb.pdf
<http://emploi quebec.net/francais/individus/recherche.htm>

*Trucs pour la recherche d'emploi (MICC)**
<http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/emploi/chercher-trouver/index.html>

UnEmploi.com
<http://www.unemploi.com/>

Work handbook, The
<http://www.careerccc.org/products/workhandbook/pdf/wkhdbk.pdf>

*Workopolis**
<http://www.workopolis.ca/>

*Workopolis : ressources**
<http://www.workopolis.com/emploi.aspx?action=Transfer&View=Content/Common/ResourceCentre/ResourceCentreView&lang=FR&OldUrl=>

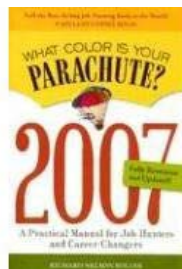
BIBLIOGRAPHIE



Arsenault, Lionel, collab., Michelle Larose et Francis *Levasseur*.
Le dictionnaire des compétences Trima. – Saint-Bruno, Québec : Production Arsenault – Formation / Carrière, c1997. 129 p., [22] f. pliées.
ISBN 2-98052-321-6



Bolles, Richard Nelson.
De quelle couleur est votre parachute : un guide pratique pour les gens en recherche d'emploi et en changement de carrière. - Éd. 2005-2006. – Repentigny : Éditions Reynald Goulet, 2005.
403 p. Collection Emploi Avenir
ISBN 2-89377-321-4



Bolles, Richard Nelson.
What color is your parachute? : a practical manual for job-hunters and career-changers. -- Berkeley ; Toronto : Ten Speed Press, c2007.
382 p.
ISBN 978-1-58008-795-7



Fontaine, Denise, Chantal Nault et Marie-Josée Richer.
Guide d'auto-accompagnement en recherche d'emploi : l'énergie d'une démarche réflexive et structurée. – Sherbrooke : Éditions du CRP, 1999.
160 p.
ISBN 2-89474-011-5



Guénette, Mathieu.

Déjouer les attitudes Kamikazes en recherche d'emploi : les tendances inconscientes à l'autosabotage, des petits riens qui font rater ou réussir une entrevue, des faiblesses à convertir en forces. – Sainte-Foy : Éditions Septembre, 2000.

100 p. Collection Choisir
ISBN 2-89471-106-9

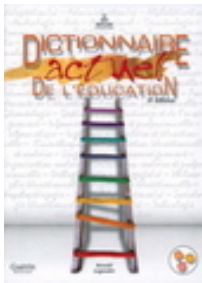


Le guide de la recherche d'emploi : tests, entretiens, prospection, lettres de motivation, CV. – Éd. 2003. – Paris : VMP, Village Mondial Press, 2002. 507 p.
ISBN 2-74406-025-9



Guide pratique de recherche d'emploi. – Montréal : Emploi-Québec, Direction des affaires publiques et des communications, 2003. 28 p.
ISBN 2-550-41296-6

Emploi-Québec. **Guide pratique de recherche d'emploi**, [En ligne].
<http://emploiquebec.net/Guide/fr/accueil.htm>
(Page consultée le 20 août 2007).



Legendre, Rénald.

Dictionnaire actuel de l'éducation. – 3e éd. – Montréal : Guérin, c2005.
1554 p.
ISBN 2-76016-851-4



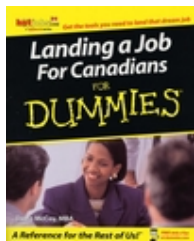
Limoges, Jacques avec la collab. spéciale de Marc Boutin ... [et al.].

Stratégies de maintien au travail et dans d'autres situations de vie. – Sainte-Foy, Québec : Septembre éditeur, [2001?]. 215 p. Collection Libre cours
ISBN 2-89471-152-2



Limoges, Jacques et Réjeanne Lahaie.

OPTRA : programme-cadre d'insertion professionnelle. – [Sainte-Foy] : Éditions septembre, 1998. 1 vol. (pag. multiple) + 2 feuilles
ISBN 2-89471-075-5 (rel. mobile).

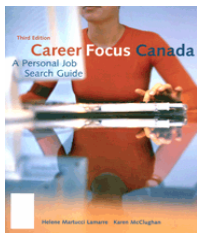


Mc-Coy-Ullrich, Dawn.

Landing a job for Canadians for dummies. – Toronto : Wiley, 2002.

344 p.

ISBN 1-89441-348-2



Martucci Lamarre, Helene et Karen McClughan.

Career focus Canada : a personal job search guide. – 3rd ed. – Toronto : Pearson Prentice-Hall, 2005 [i..e. 2004].

152 p.

ISBN 0-13-123482-X



Porot, Denis.

Trouver un emploi après 50 ans. – Paris : L'Express, 2006. 128 p.

ISBN 2-84343-427-0



Richard, Jean-Benoît et Isabelle Marquis.

Les 7 clés pour se trouver un bon emploi. -- Outremont : Éditions Quebecor, c2005.

160 p. Collection Affaires

ISBN 2-7640-0999-2



Riverin-Simard, Danielle.

Travail et personnalité. – Sainte-Foy, Québec : Presses de l'Université Laval, c1996. 485 p. (6^e impression – 2005)
ISBN 2-7637-7457-1

Document de lecture



Savard, Réginald. (Sous la dir. de).

Formation sur « l'approche d'intervention » : document de lecture. – [Québec : Ministère de l'emploi et de la solidarité sociale], Direction des ressources humaines, Service du développement et de la santé des personnes, 2006. 111 p.

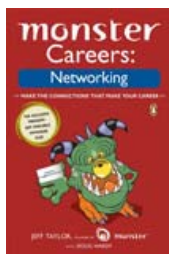


St-Pierre, Gaétan.

Droit sur mon emploi : le guide étape par étape pour réussir sa recherche d'emploi. – 2e éd. – Québec : Septembre éditeur, 2007.

175 p.

ISBN 978-2-89471-261-0



Taylor, Jeff et Doug Hardy.

Monster careers: networking: make the connections that make your career. – New York : Penguin Books, 2006.

176 p. Collection Monster careers

ISBN 0-14-303601-7



Tocher, Michelle en collab. avec Anna Simon.

La carrière : un appel à l'aventure. – Sainte-Foy, Québec : Septembre éditeur, c2003. 133 p. Collection Libre cours

ISBN 2-894711-195-6



Watters, Marge.

À vous de jouer! : un guide pratique et complet sur la transition de carrière et la recherche d'emploi pour les cadres et les professionnels. – 2e éd. –

Repentigny : Éditions Reynald Goulet, 2005. 299 p.

ISBN 2-89377-312-5



Yate, Martin John.

Knock'em dead 2006. – Avon : Adams Media Corporation, 2005. xi, 337 p.

ISBN 1-59337-452-6

Les références bibliographiques proviennent en majorité du document « *Techniques de recherche d'emploi – Ressources documentaires* »³⁹, disponible sur le site intranet d'Emploi-Québec, sous la rubrique Publications, à l'adresse suivante : <http://intranet/emploi-quebec/publications/publications.htm>

³⁹ Source : Centre de documentation, Direction générale adjointe de la planification et de l'information sur le marché du travail / Direction du CETECH et de l'information sur le marché du travail, Emploi-Québec, 276, rue St-Jacques Ouest, 6e étage, Montréal, Tél.: (514) 864-8224 / Télécopieur: (514) 864-3239 Courriel: documentationeq@mess.gouv.qc.ca