
5.1.3 Passeport-emploi

**Service d'aide à l'emploi
offert par les organismes en
développement de l'employabilité
Aspects normatifs et opérationnels**

Table des matières

.....	2
1. CONTEXTE.....	3
2. OBJECTIFS	4
3. CLIENTÈLE VISÉE	5
4. DESCRIPTION.....	6
4.1. Nature du service	6
4.2. Contenu du Passeport-emploi	6
4.2.1. <i>L'identification de la personne</i>	6
4.2.2. <i>L'identification des compétences de la personne et leur mise en valeur.....</i>	7
4.2.3. <i>Les outils complémentaires</i>	8
4.2.4. <i>L'aide offerte par Emploi-Québec.....</i>	9
4.3. Liens et complémentarité avec les outils soutenant la recherche d'emploi.....	9
4.3.1. <i>Curriculum vitae.....</i>	9
4.3.2. <i>Portfolio.....</i>	10
4.4. Gabarit des documents constituant l'ensemble du Passeport-emploi.....	10
4.4.1. <i>Document spécifique au Passeport-emploi</i>	10
4.4.2. <i>Carte professionnelle.....</i>	11
5. PASSEPORT-EMPLOI ET L'OFFRE DE SERVICE D'EMPLOI-QUÉBEC	12
5.1. L'utilisation du Passeport-emploi.....	12
5.1.1. <i>L'utilisation du Passeport-emploi dans le cadre de l'intervention de l'agent d'aide à l'emploi</i>	12
5.1.2. <i>L'utilisation du Passeport-emploi par les intervenants externes dans le cadre des ententes SEA, PPE et MFOR coordination</i>	12
5.2. Rôle et responsabilités des parties impliquées	13
5.2.1. <i>Le centre local d'emploi.....</i>	13
5.2.2. <i>La personne bénéficiant du Passeport-emploi</i>	13
5.2.3. <i>L'organisme spécialisé en développement de l'employabilité</i>	13
6. MODALITÉS OPÉRATIONNELLES LIÉES À L'ENTENTE DE SERVICE AVEC LA RESSOURCE EXTERNE.....	15
7. PROCESSUS OPÉRATIONNELS	15
7.1. Gestion de la participation	15
7.2. Soutien du revenu	15
8. ANNEXES	15
• Annexe 1 – Auto-évaluation des compétences génériques	
• Annexe 1 – Self-evaluation of generic skills	
• Annexe 2 – Modèle du document Passeport-emploi	
• Annexe 3 – Modèle de carte professionnelle	
• Annexe 4 – Demande de service – Passeport-emploi	

RÉFÉRENCE

1. Contexte

Dans le cadre d'une économie favorable et d'un marché du travail dynamique, les entreprises du Québec, pour demeurer concurrentielles, sont aux prises avec différents défis dont le fait d'avoir à combler rapidement leurs besoins de personnel. Par contre, le fait d'avoir des postes vacants dans les entreprises ainsi qu'une main-d'œuvre disponible n'est pas suffisant pour assurer la rencontre de l'offre et de la demande de main-d'œuvre.

En effet, la vigueur de la demande de main-d'œuvre sur le marché de l'emploi amène le gouvernement du Québec à interpeller, par le biais du Pacte pour l'emploi, les prestataires aptes au travail en leur offrant un soutien individualisé dans leur intégration au marché du travail. Dans cette visée, Emploi-Québec a développé un nouvel outil permettant de mettre en valeur le potentiel des personnes sans emploi auprès d'éventuels employeurs, le Passeport-emploi.

RÉFÉRENCE

2. Objectifs

Le Passeport-emploi est un outil soutenant les démarches des personnes en recherche d'emploi auprès d'éventuels employeurs. À cette fin, il vise à :

- identifier et mettre en valeur les compétences particulières qu'une personne a développées à travers les différentes expériences de sa vie scolaire, professionnelle et personnelle;
- regrouper et présenter un ensemble d'éléments d'information contribuant à mousser la candidature d'une personne auprès des employeurs approchés.

RÉFÉRENCE

3. Clientèle visée

Passeport-emploi s'adresse aux personnes qui participent aux mesures et services d'Emploi-Québec et qui en font la demande, en vue de soutenir leur processus de recherche d'emploi. Par ailleurs, toute personne qui s'est jointe à l'initiative *Démarcheurs d'emploi* pourra également bénéficier de cet outil.

Néanmoins, devant l'ensemble des services mis à la disposition de la clientèle, le choix d'offrir Passeport-emploi s'inscrit dans le cadre de l'évaluation des besoins d'aide à l'emploi de la personne. Plus précisément, ces personnes doivent être sans emploi, prêtes à entreprendre un processus de recherche d'emploi et avoir identifié un objectif professionnel*.

* L'identification d'un objectif professionnel peut être précis, en spécifiant un titre d'emploi, ou être plus large en visant un domaine d'emploi, un secteur d'activité ou même un milieu de travail.

4. Description

Passeport-emploi est un outil qui offre la structure nécessaire pour mettre en valeur les compétences particulières d'une personne en lien avec un emploi visé.

4.1. Nature du service

Le Passeport-emploi est réalisé par les organismes spécialisés en développement de l'employabilité à la demande d'Emploi-Québec, par le biais de la mesure Services d'aide à l'emploi.

4.2. Contenu du Passeport-emploi

Le Passeport-emploi comprend plusieurs parties qui touchent :

- l'identification de la personne;
- l'identification des compétences de la personne et leur mise en valeur;
- les outils complémentaires;
- l'aide offerte par Emploi-Québec.

4.2.1. L'identification de la personne

La première partie, associée à l'identification de la personne, permet à l'employeur d'avoir un premier regard sur la candidature de la personne qui le contacte. L'information colligée concerne notamment :

- les données nominales;
- les coordonnées que la personne consent à communiquer telles que adresse, numéros de téléphone (domicile, cellulaire), adresse de courrier électronique;
- l'identification d'un objectif professionnel réaliste et réalisable;
- les compétences de base telles que la connaissance des langues parlées et écrites, la capacité à utiliser des applications informatiques, des équipements bureautiques et autres.

Cette première partie pourrait être bonifiée par l'utilisation d'un logo personnalisé pouvant être représentatif d'un aspect spécifique de la personne (trait de personnalité) ou de l'emploi recherché.

4.2.2. L'identification des compétences de la personne et leur mise en valeur

La deuxième partie, correspondant à la présentation de la candidature, permet d'établir une passerelle entre les compétences de la personne et le profil de main-d'œuvre recherché, en vue de capter l'intérêt de l'employeur.

Cette partie comprend les éléments suivants :

- un rappel de l'objectif professionnel;
- l'identification des compétences-clés en lien avec l'objectif professionnel et permettant au client de se démarquer auprès d'un employeur;
- l'énoncé des expériences et des réalisations qui démontrent l'acquisition et l'intégration de ces compétences, communément appelé la mise en preuve;
- l'énoncé des liens entre les compétences identifiées et le profil de la main-d'œuvre recherchée pour occuper l'emploi visé.

La réalisation de cette deuxième partie du Passeport-emploi s'inscrit dans une démarche avec le client en vue d'explorer et de reprendre contact avec ses compétences, ainsi que d'en démontrer la valeur transférable dans le marché du travail visé. Pour y arriver, plusieurs étapes sont nécessaires.

➤ Identification des compétences-clés

Une bonne connaissance de l'emploi et du marché du travail qui y est associé permettra à l'intervenant de guider l'exploration des compétences professionnelles et personnelles de la personne pour l'identification des compétences-clés. Parmi les outils pouvant appuyer cette connaissance, il est possible d'avoir recours à différents services offerts en ligne tels que *IMT en ligne*, *Placement en ligne* et REPÈRES.

- Une bonne connaissance de soi facilite l'identification des compétences de la personne à mettre en valeur. Parmi les sources possibles pour en permettre l'identification, les référentiels de compétences* et le vécu du client** sont deux moyens appropriés pour réaliser cette activité. Plusieurs compétences pouvant ainsi être identifiées, il s'agit de faire un ordonnancement de l'information recueillie et de sélectionner, avec le client, ses compétences-clés.
- L'exploration des compétences de la personne doit tenir compte de l'objectif professionnel pour la production du Passeport-emploi. En effet, les compétences-clés choisies pour le Passeport-emploi doivent démontrer la capacité de la personne à occuper l'emploi visé et retenir l'attention de l'employeur sur sa candidature.

* Parmi les référentiels de compétences connus, vous trouverez à l'annexe 1 du présent document « L'autoévaluation des compétences génériques » (en version [française](#) et [anglaise](#)) développée par Daniel Poulin, conseiller en orientation au centre local d'emploi de Terrebonne.

** Le « vécu du client » réfère à l'exploration des apprentissages, des expériences et des réalisations toujours en force et utilisables dans le projet d'intégration en emploi de la personne.

➤ **Mise en preuve**

- La mise en preuve se fait à partir d'un récit, d'une situation dans laquelle la compétence-clé identifiée s'est manifestée en insistant sur les résultats. En fait, la mise en preuve est un énoncé qui démontre le « savoir agir » de la personne et peut être appuyée par des photos, des résultats vérifiables, des rapports d'appréciation et autres.

Chacune des mises en preuve aura un effet sur le sentiment d'efficacité de la personne. S'appuyer sur ses réussites développe la confiance en soi ainsi que la motivation envers des activités de recherche d'emploi. La personne peut ainsi plus facilement se projeter dans l'avenir vers un projet professionnel.

➤ **Liens entre les compétences-clés identifiées et le profil de main-d'œuvre recherché**

- Les liens entre les compétences de la personne et le profil de main-d'œuvre recherché permettent d'établir une passerelle entre la personne et l'emploi. Cette passerelle met en lumière la valeur transférable des compétences sur le marché du travail. En fait, il s'agit d'expliquer en quoi les compétences identifiées, à partir d'un contexte particulier lié au vécu personnel ou professionnel de la personne, sont utilisables dans l'emploi.
- Le contexte dans lequel la personne a développé ses compétences pouvant être différent du contexte de travail de l'emploi visé, soit par la nature des fonctions exercées ou par l'environnement de travail, il s'agit donc de transposer ces compétences dans le contexte d'un nouveau milieu d'emploi. Ainsi, la personne sera en mesure d'énoncer, d'une part, comment elle répond aux exigences de l'emploi et, d'autre part, le potentiel qu'elle représente comme main-d'œuvre ainsi que la contribution qu'elle est en mesure d'apporter à l'entreprise.

En somme, la construction d'un Passeport-emploi entraîne une action positive pour mieux se connaître sur le plan des compétences et faire reconnaître celles-ci sur le marché du travail. Les personnes, ainsi mises en action, ont la possibilité d'explorer leurs réalisations passées pour les transposer, au présent, sur le plan professionnel.

4.2.3. Les outils complémentaires

La 3^e partie, associée aux outils complémentaires, permet l'ajout d'éléments utiles à l'ensemble des démarches de recherche d'emploi de la personne. Selon le cas, il peut s'agir :

- d'une carte professionnelle, laquelle peut servir de plusieurs façons :
 - un aide-mémoire ainsi qu'une occasion de remerciement à un employeur déjà rencontré;
 - l'introduction à une demande pour une rencontre d'information;
 - la promotion de sa candidature auprès du réseau relationnel;

5.1.3 Passeport-emploi

4. Description

4.3. Liens et complémentarité avec les outils soutenant la recherche

RÉFÉRENCE

- d'une lettre de présentation visant un employeur spécifique et précisant l'offre de service;
- d'un curriculum vitæ*, lequel apporte un complément d'information quant à sa formation et ses expériences sur le marché du travail;
- d'un portfolio*, lequel permet de consigner ses compétences en lien avec un emploi, c'est-à-dire ses apprentissages, ses expériences et ses réalisations.

* [La complémentarité entre les outils liés à la recherche d'emploi est abordée dans la section 4.4 du présent document.](#)

4.2.4. L'aide offerte par Emploi-Québec

La quatrième partie concerne l'aide qu'Emploi-Québec peut apporter pour soutenir l'intégration en emploi de la personne.

Dans un premier temps, un message statique, reprend un texte tiré du document présentant le Pacte pour l'emploi. De plus, il est indiqué qu'Emploi-Québec peut aider une entreprise à intégrer un nouvel employé par le biais de son offre de service. À cette fin, les coordonnées du centre local d'emploi du territoire de la personne visée au Passeport-emploi doivent être ajoutées à l'endroit prévu sur le modèle.

Dans un deuxième temps, il s'agit d'insérer l'information quant aux programmes ou mesures dont pourrait bénéficier la personne embauchée, en fonction des besoins évalués dans le contexte de l'emploi obtenu. À ce titre, il pourrait s'agir de la lettre d'admissibilité émise par le centre local d'emploi en regard de la mesure *Subventions salariales*.

4.3. Liens et complémentarité avec les outils soutenant la recherche d'emploi

Tout comme le Passeport-emploi, le curriculum vitæ et le portfolio sont deux outils associés à l'offre de service d'une personne en processus de recherche d'emploi. Il est cependant important de différencier ces outils du Passeport-emploi et de voir comment ils peuvent être utilisés en complémentarité de ce dernier.

4.3.1. Curriculum vitæ

Le curriculum vitæ est l'outil le plus utilisé pour soutenir la recherche d'emploi et, par conséquent, il répond aux méthodes traditionnelles de recrutement des entreprises. Comme il représente un historique de la formation et de l'expérience professionnelle d'une personne, il permet d'illustrer ses compétences et ses habiletés par des activités réalisées dans le temps.

5.1.3 Passeport-emploi

4. Description

4.4. Gabarit des documents constituant l'ensemble du Passeport-emploi

RÉFÉRENCE

Bien que cet outil soit utile à la plupart des personnes à la recherche d'emploi, il représente un atout, surtout lorsqu'il réussit à démontrer des expériences significatives en lien avec l'emploi recherché. Utilisé en complémentarité avec le document du Passeport-emploi, le curriculum vitæ permet ainsi de bonifier l'offre de service de la personne auprès d'éventuels employeurs. Cette façon de faire offre, à l'employeur intéressé par cette candidature, davantage de renseignements pour son processus de sélection.

4.3.2. Portfolio

Le portfolio est un outil qui permet de consigner les acquis d'une personne, c'est-à-dire ses apprentissages, ses expériences et ses réalisations qui sont démontrés, de façon explicite, par des résultats, des productions et autres. Bien que le portfolio soit un outil percutant pour confirmer qu'une personne détient les compétences identifiées, il s'inscrit le plus souvent dans une démarche de bilan de compétences* demandant une exploration approfondie relative, notamment aux compétences, aux expertises techniques, aux intérêts et aux valeurs.

Utilisé en complémentarité avec un Passeport-emploi, le portfolio permet également de bonifier l'offre de service de la personne auprès d'éventuels employeurs. De surcroît, il peut se révéler un outil utile à l'entrevue d'embauche, par exemple pour appuyer les propos de la personne en lien avec ses réalisations.

* Il est important de rappeler que le bilan de compétences est une **démarche** qui permet l'identification de l'ensemble des compétences d'une personne à partir desquelles les compétences choisies, en lien avec un projet professionnel, serviront à construire un portfolio.

4.4. Gabarit des documents constituant l'ensemble du Passeport-emploi

Le gabarit concerne l'agencement de l'ensemble de l'information qui constitue le Passeport-emploi.

4.4.1. Document spécifique au Passeport-emploi

Le document spécifique au Passeport-emploi est construit sur un format de papier « lettre » (8,5 x 11), orienté sur la base du portrait.

La première page correspond à la section 4.2.1 du présent document où l'on retrouve l'information concernant l'identification de la personne, ses coordonnées, ses compétences de base et son objectif professionnel. Ce dernier, libellé de façon à ce que la personne s'adresse directement à un employeur, peut être appuyé par la signature du client.

5.1.3 Passeport-emploi

4. Description

4.4. Gabarit des documents constituant l'ensemble du Passeport-emploi

RÉFÉRENCE

Les pages subséquentes concernent l'information portant sur l'identification des compétences de la personne et leur mise en valeur et se rapportent à la section 4.2.2 du présent document. Cette information est disposée en tableau de trois colonnes, pour lequel les bordures demeurent transparentes. Les titres des colonnes sont :

- ✓ Compétences;
- ✓ Expériences et réalisations;
- ✓ Liens avec le profil de main-d'œuvre recherché.

La dernière page concerne la section 4.2.4 du présent document, c'est-à-dire l'aide offerte par Emploi-Québec. En fait, il s'agit d'un texte statique* qui cite un libellé provenant du message de monsieur Sam Hamad, ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale, concernant le Pacte pour l'emploi. À ce texte, un emplacement doit être prévu pour inscrire les coordonnées du centre local d'emploi correspondant au territoire de la personne concernée par le Passeport-emploi.

* Le texte à reproduire sur la page correspondante se retrouve au [modèle de Passeport-emploi fourni à l'annexe 2 du présent document.](#)

Le document original n'étant pas remis à l'employeur, il sera imprimé en couleur sur du papier glacé. Ce document sera ensuite reproduit sur du papier régulier, en quantité suffisante pour permettre à la personne d'en laisser une copie aux employeurs approchés, dans le cadre de ses démarches de recherche d'emploi. Les copies du Passeport-emploi ainsi que des outils complémentaires**, tels que le curriculum vitæ ou le portfolio et, s'il y a lieu, la lettre d'admissibilité*** à la mesure *Subventions salariales* seront insérés dans le rabat de la pochette fournie aux organismes spécialisés responsables de la production de ce document.

** [Les outils complémentaires correspondent à la partie 4.2.3 du présent document.](#)

*** [La lettre d'admissibilité fait partie de l'aide offerte par Emploi-Québec, telle que décrite à la partie 4.2.4 du présent document.](#)

4.4.2. Carte professionnelle

La carte professionnelle est construite sur un format de papier « lettre » (8,5 X 11), orientée sur la base du portrait. Elle contient 10 cartes professionnelles qui sont imprimées sur une feuille de papier spécialisé, destinée aux cartes d'affaires dont la bordure est de préférence sans perforation. Au moment de l'achat, le contenant d'emballage de ces feuilles comprend un guide de formatage ainsi que des directives d'impression simples.

Cette carte reprend l'objectif professionnel, les compétences-clés ainsi que les coordonnées de la personne. Elle peut être bonifiée par l'utilisation d'un logo personnalisé pouvant être représentatif d'un aspect spécifique de la personne (trait de personnalité) ou de l'emploi recherché.

5. Passeport-emploi et l'offre de service d'Emploi-Québec

Dans le cadre de l'offre de service d'Emploi-Québec, le Passeport-emploi offre une réponse aux besoins de personnes susceptibles de rencontrer différentes situations telles que :

- la personne dispose de peu ou d'aucune expérience de travail pouvant la mettre en valeur par le curriculum vitæ;
- la personne a occupé plusieurs emplois qui s'avèrent, au premier abord, des expériences peu ou pas significatives en lien avec l'objectif professionnel visé;
- la personne détient des compétences spécifiques ainsi qu'une expérience de travail pertinente dont la valeur transférable n'est pas évidente sur le marché du travail visé.

5.1. L'utilisation du Passeport-emploi

5.1.1. L'utilisation du Passeport-emploi dans le cadre de l'intervention de l'agent d'aide à l'emploi

L'agent d'aide à l'emploi se doit d'évaluer la pertinence de cet outil, en réponse aux besoins de la personne. L'utilisation du Passeport-emploi peut se concrétiser à différentes étapes du processus de la personne vers son intégration au marché du travail. Ainsi, il peut s'agir :

- d'une personne déjà engagée dans un Parcours individualisé et qui a entrepris un processus de recherche d'emploi ou qui est sur le point d'en entreprendre un;
- d'une personne qui utilise les services offerts en salle multiservice, en lien avec la recherche d'emploi. Parmi ces services, on retrouve l'aide-conseil en recherche d'emploi, les sessions d'information sur les différents outils offrant des services en ligne tels que *Placement en ligne* et *IMT en ligne* ou autres;
- d'une personne qui fait une demande à l'effet d'obtenir un Passeport-emploi et pour qui une évaluation d'aide à l'emploi est concluante

5.1.2. L'utilisation du Passeport-emploi par les intervenants externes dans le cadre des ententes SEA, PPE et MFOR coordination

Passeport-emploi peut aussi être mis à la disposition des organismes comme un outil supplémentaire à offrir à leurs participants dans le cadre de leurs ententes SAE, dont Démarcheurs d'emploi, PPE et MFOR coordination. Dans ces cas, il appartient à l'organisme de juger du meilleur outil à utiliser selon les besoins du participant (curriculum vitae, portfolio ou Passeport-emploi.

5.2. Rôle et responsabilités des parties impliquées

5.2.1. Le centre local d'emploi

Le personnel local est responsable de recevoir et de procéder au traitement d'une demande relative au Passeport-emploi. À cette fin, les responsabilités vont toucher les éléments suivants :

- **l'évaluation d'aide à l'emploi** au regard des quatre domaines d'employabilité. À cette étape, il faut s'assurer que la personne soit prête à entreprendre un processus de recherche d'emploi, qu'elle a identifié un objectif professionnel et que le Passeport-emploi offre la réponse adéquate à son besoin;
- **le partenariat avec les organismes spécialisés** en développement de l'employabilité implique le choix des organismes en mesure d'offrir le service et l'établissement des modalités de mise en œuvre du Passeport-emploi;
- **la gestion de la participation** relative à la réalisation du Passeport-emploi correspond aux activités de l'agent en lien avec la référence de la personne vers l'organisme, sa participation au service, l'établissement du soutien du revenu et le suivi.

5.2.2. La personne bénéficiant du Passeport-emploi

La réalisation du Passeport-emploi requiert l'implication de la personne dans sa démarche auprès de l'organisme spécialisé. En ce sens, les responsabilités de la personne se rapportent aux éléments suivants :

- **la participation aux activités** nécessaires à l'exploration de son vécu tant sur le plan professionnel que personnel;
- **la collaboration** pour fournir à l'organisme les renseignements utiles à la réalisation du Passeport-emploi;
- **l'appropriation du contenu** de son Passeport-emploi de façon à ce que cet outil soit une plus-value dans ses démarches de recherche d'emploi et ses contacts avec les employeurs approchés.

5.2.3. L'organisme spécialisé en développement de l'employabilité

Le personnel de l'organisme est responsable d'accueillir la personne à la suite de la référence du centre local d'emploi et de procéder à la réalisation du Passeport-emploi. À cette fin, les responsabilités vont toucher les éléments suivants :

- **la mobilisation de la personne** dans la démarche visant la production du Passeport-emploi. À cette fin, l'organisme présente les différentes étapes de la démarche afin de s'assurer de la compréhension et de l'implication de la personne dans le processus menant à la production de l'outil;

5.1.3 Passeport-emploi

5. Passeport-emploi et l'offre de service d'Emploi-Québec

5.2. Rôle et responsabilités des parties impliquées

RÉFÉRENCE

- **la production du Passeport-emploi** implique la cueillette de l'information nécessaire à l'identification des compétences-clés, en lien avec l'objectif professionnel et la démonstration de l'acquisition de ces compétences, ainsi que l'établissement des liens entre celles-ci et l'emploi visé. La production du Passeport-emploi pourrait également comprendre la réalisation d'outils complémentaires, lorsque nécessaire;
- **le soutien nécessaire à la personne** pour l'appropriation de l'information contenue à son Passeport-emploi;
- **la rétroinformation au centre local d'emploi** permettant de rendre compte du service rendu.

6. Modalités opérationnelles liées à l'entente de service avec la ressource externe

Information non disponible.

7. Processus opérationnels

Information non disponible

7.1. Gestion de la participation

Information non disponible

7.2. Soutien du revenu

En lien avec la Politique de soutien du revenu, l'aide financière, prévue pour les participants au Passeport-emploi, sera accordée selon le statut de la personne. Celle-ci aura droit aux mêmes avantages, en termes de soutien du revenu, que ceux accordés aux participants de la mesure *Services d'aide à l'emploi*.

8. Annexes

- [Annexe 1 – Auto-évaluation des compétences génériques](#)
- [Annexe 1 – Self-evaluation of generic skills](#)
- [Annexe 2 – Modèle du document Passeport-emploi](#)
- [Annexe 3 – Modèle de carte professionnelle](#)
- [Annexe 4 – Demande de service – Passeport-emploi](#)