



BIBLIOTHÈQUE du PARLEMENT

LIBRARY of PARLIAMENT

## ÉTUDE GÉNÉRALE



# ***Médias sociaux et recherche d'emploi chez les jeunes travailleurs canadiens : bilan des initiatives gouvernementales***

Publication n° 2012-44-F  
Le 26 juillet 2012

**Marie-Claude Langlois**

Division de la référence et de l'analyse stratégique  
Service d'information et de recherche parlementaires

***Médias sociaux et recherche d'emploi chez  
les jeunes travailleurs canadiens : bilan des initiatives  
gouvernementales  
(Étude générale)***

La présente publication est aussi affichée en versions HTML et PDF sur IntraParl (l'intranet parlementaire) et sur le site Web du Parlement du Canada.

Dans la version électronique, les notes de fin de document contiennent des hyperliens intégrés vers certaines des sources mentionnées.

*This publication is also available in English.*

Les **études générales** de la Bibliothèque du Parlement sont des analyses approfondies de questions stratégiques. Elles présentent notamment le contexte historique, des informations à jour et des références, et abordent souvent les questions avant même qu'elles deviennent actuelles. Les études générales sont préparées par le Service d'information et de recherche parlementaires de la Bibliothèque, qui effectue des recherches et fournit des informations et des analyses aux parlementaires ainsi qu'aux comités du Sénat et de la Chambre des communes et aux associations parlementaires, et ce, de façon objective et impartiale.

## TABLE DES MATIÈRES

1	INTRODUCTION.....	1
2	JEUNES TRAVAILLEURS AU CANADA : PORTRAIT STATISTIQUE .....	1
3	PLATEFORMES DES PRINCIPAUX MÉDIAS SOCIAUX.....	2
3.1	Facebook .....	2
3.2	Twitter .....	2
3.3	LinkedIn.....	3
4	MÉDIAS SOCIAUX ET RECHERCHE D'EMPLOI : VISER L'ÉQUILIBRE.....	3
4.1	Avantages .....	3
4.2	Dangers.....	4
5	INITIATIVES GOUVERNEMENTALES.....	5
5.1	Carrière en main .....	5
5.2	Jeunesse Canada .....	6
5.3	Promotion de l'emploi chez les jeunes.....	7
5.3.1	Stratégie emploi jeunesse .....	7
5.3.2	Jeunesse Canada au travail.....	7
5.4	Alberta Learning Information Service.....	8
5.5	L'exemple des États-Unis .....	8
6	ACTIVITÉS PARLEMENTAIRES.....	9
7	CONCLUSION .....	10

# MÉDIAS SOCIAUX ET RECHERCHE D'EMPLOI CHEZ LES JEUNES TRAVAILLEURS CANADIENS : BILAN DES INITIATIVES GOUVERNEMENTALES BILAN DES INITIATIVES GOUVERNEMENTALES

---

## 1 INTRODUCTION

La popularité des médias sociaux comme outils de recherche d'emploi et d'avancement professionnel est en hausse au Canada. En effet, près du quart des chercheurs d'emploi canadiens y ont eu recours en 2011. Parmi ceux-ci, les jeunes âgés de 18 à 29 ans sont les plus convaincus de l'importance d'être actif dans les médias sociaux pour faire progresser sa carrière <sup>1</sup>.

Actuellement aux prises avec un taux élevé de chômage, les jeunes sont néanmoins appelés à jouer un rôle de plus en plus déterminant dans l'avenir économique du Canada, surtout dans le contexte du vieillissement de la population <sup>2</sup>. L'importance grandissante des médias sociaux dans la recherche d'emploi est donc une question sur laquelle les parlementaires canadiens sont appelés à se pencher.

La présente publication examinera le rôle que jouent les médias sociaux dans le processus de recherche d'emploi des jeunes travailleurs canadiens <sup>3</sup>. Bien qu'il existe plusieurs autres médias sociaux, l'analyse sera axée sur Facebook, Twitter et LinkedIn, dont les plateformes sont les plus utilisées dans le cadre d'une démarche de recherche d'emploi. La présente étude renferme également un bilan des différentes initiatives du gouvernement fédéral en matière de soutien aux personnes qui sont à la quête d'un emploi, de même qu'un aperçu de programmes inédits mis sur pied par d'autres gouvernements.

## 2 JEUNES TRAVAILLEURS AU CANADA : PORTRAIT STATISTIQUE

Le rapport le plus récent de l'Organisation internationale du travail indique que le taux de chômage chez les jeunes atteint actuellement des sommets jamais vus à travers le monde <sup>4</sup>, et le Canada ne fait pas exception. Les données de Statistique Canada montrent que ce sont les jeunes hommes âgés de 15 à 24 ans qui sont les plus touchés par le chômage au pays. En revanche, les jeunes qui possèdent un niveau de scolarité élevé, qui sont mariés et qui n'ont pas d'enfants sont moins susceptibles d'être sans travail <sup>5</sup>.

En 2011, 13 % des jeunes Canadiens âgés de 15 à 29 ans n'étaient ni employés ni aux études <sup>6</sup> (le pourcentage de jeunes ni employés ni aux études est désigné par l'expression « taux NEET <sup>7</sup> »). Même si le Canada se classe plutôt bien par rapport aux autres pays du G7 <sup>8</sup>, il reste néanmoins que le taux NEET (13 %) était de 5,6 points plus élevé que le taux de chômage du reste de la population (7,4 %) en 2011 <sup>9</sup>. Au sein du G7, c'est l'Allemagne qui détenait le taux NEET le plus bas (11,6 %) et l'Italie, le taux le plus élevé (21,2 %) en 2011 <sup>10</sup>.

La situation peu enviable des jeunes au sein du marché du travail au Canada combinée à leur utilisation quotidienne des nouvelles technologies Web ont entraîné l'intégration des médias sociaux au processus de recherche d'emploi des personnes faisant partie de ce groupe d'âge. Les statistiques sur l'utilisation des médias sociaux démontrent que les jeunes se servent de ce mode de communication davantage que leurs aînés : en 2009, 86 % des utilisateurs canadiens d'Internet âgés de 18 à 34 ans possédaient un profil sur un site de réseautage social comparativement à 44 % des utilisateurs de 55 ans et plus<sup>11</sup>.

### 3 PLATEFORMES DES PRINCIPAUX MÉDIAS SOCIAUX

Une enquête menée en 2012 auprès d'environ 8 000 étudiants universitaires américains révèle que près de la moitié de la génération Y prévoit utiliser les réseaux sociaux comme Facebook, Twitter et LinkedIn pour trouver un emploi, une proportion qui a quadruplé depuis deux ans<sup>12</sup>. Voici un aperçu de ces trois plateformes.

#### 3.1 FACEBOOK

Facebook<sup>13</sup> est la plateforme de média social la plus populaire à l'échelle mondiale. Elle permet aux utilisateurs de créer un profil afin de publier de l'information personnelle telle que l'état civil, l'emploi, les études et d'entrer en contact avec d'autres utilisateurs de façon publique ou privée.

Le Canada compte près de 18 millions d'utilisateurs Facebook dont 54 % se situent dans la tranche d'âge de 16 à 34 ans<sup>14</sup>.

Facebook est la plateforme la plus populaire en ce qui concerne la recherche d'emploi. Selon un sondage effectué par Jobvite en 2011 aux États-Unis, 48 % de l'ensemble des chercheurs d'emplois ayant un compte Facebook ont effectué au moins une activité de recherche d'emploi sur cette plateforme. Ce même sondage indique que 18,4 millions d'Américains ont affirmé que Facebook avait été la source les ayant menés à leur emploi actuel<sup>15</sup>. L'*Indice Kelly sur la main-d'œuvre mondiale* indique que Facebook est la plateforme que privilégie la génération Y<sup>16</sup>.

De plus, Facebook devrait lancer une section consacrée exclusivement aux « offres d'emploi » d'ici l'automne 2012<sup>17</sup>. Cette section permettrait à de tiers partis de publier des offres d'emploi que les abonnés à Facebook pourraient consulter.

#### 3.2 TWITTER

Twitter<sup>18</sup> est une plateforme de microblogage qui permet aux utilisateurs de publier des messages de 140 caractères ou moins.

Selon une étude effectuée en 2009, 81 % des utilisateurs de Twitter sont âgés de 15 à 29 ans. Le Canada compte 5,69 % de tous les utilisateurs du site, derrière les États-Unis (62,14 %) et le Royaume-Uni (7,87 %)<sup>19</sup>.

Le sondage Jobvite dont il a été question précédemment indique que 42 % des répondants qui ont utilisé les médias sociaux dans le cadre de leur recherche d'emploi ont dit avoir obtenu l'emploi qu'ils occupaient au moment de répondre au sondage grâce à Twitter<sup>20</sup>.

### 3.3 LINKEDIN

LinkedIn<sup>21</sup> est, à l'échelle mondiale, le plus grand site de réseautage social en ligne pour les professionnels. Il permet de diffuser un curriculum vitae, d'entretenir un dialogue avec des personnes travaillant dans le même domaine et de se bâtir un réseau professionnel. Posséder un profil permet d'avoir une grande visibilité sur le marché de l'emploi. La plateforme de LinkedIn offre une section consacrée à l'affichage d'offres d'emploi.

Les 18 à 34 ans représentent 58,2 % des abonnés de LinkedIn<sup>22</sup> et environ 5,8 millions de Canadiens possèdent un compte, d'après les données disponibles publiées par le site<sup>23</sup>.

Dans le cadre d'une enquête réalisée en 2012, 35 % des répondants ont déclaré que LinkedIn était leur plateforme de média social de prédilection pour la recherche d'emploi<sup>24</sup>.

## 4 MÉDIAS SOCIAUX ET RECHERCHE D'EMPLOI : VISER L'ÉQUILIBRE

Il est clair que certains travailleurs peuvent bénéficier de l'utilisation des médias sociaux lorsqu'ils sont à la recherche d'un emploi. Voyons brièvement les principaux avantages liés à l'utilisation de Facebook, Twitter et LinkedIn dans le contexte du marché du travail, et ensuite, les principaux dangers qui y sont associés.

### 4.1 AVANTAGES

Les avantages qui découlent de l'utilisation des médias sociaux dans le contexte de la recherche d'emploi chez les jeunes travailleurs sont nombreux. Ces sites de réseautage représentent aujourd'hui des outils de choix pour mettre en relation employés potentiels et employeurs<sup>25</sup>.

La possibilité de diffuser son curriculum vitae – et, par le fait même, ses expériences de travail, ses compétences, ses études – est le plus grand avantage qu'offrent Facebook et LinkedIn. Ces plateformes permettent aux utilisateurs d'exposer leurs connaissances liées à un domaine donné sans avoir à envoyer des documents à chaque employeur ni même à postuler un poste précis. Elles peuvent aussi servir à mettre en évidence des aspirations professionnelles et des priorités de carrière.

Facebook et Twitter permettent à des employés potentiels de faire connaître d'autres facettes d'eux-mêmes, de montrer leurs traits de personnalité et leurs occupations hors du travail. Ils constituent l'occasion d'être proactifs en montrant une image de soi qui plaira aux employeurs, à condition bien sûr que celle-ci corresponde aux

valeurs et à la dynamique du milieu de travail de ces derniers, auquel cas projeter une image professionnelle et soignée peut s'avérer bénéfique. Ainsi, une étude menée en 2011 auprès de 300 travailleurs américains en ressources humaines montre que 68 % des recruteurs ont déjà embauché un candidat en raison de l'image positive véhiculée sur les médias sociaux<sup>26</sup>.

Il est également possible, grâce à ces plateformes, d'avoir accès à de l'information qui ne se trouve nulle part ailleurs<sup>27</sup>. LinkedIn permet, par exemple, de chercher le nom des recruteurs d'une compagnie, de l'information qui n'est pas habituellement accessible sur le site Web officiel d'une entreprise et qui permet de communiquer directement avec ces recruteurs. La culture d'une compagnie, le type d'employé qu'elle recherche et d'autres renseignements de ce genre peuvent également se trouver sur les différentes plateformes où la compagnie en question est active.

Les médias sociaux offrent, en outre, la possibilité de se créer un réseau solide ainsi que de communiquer avec des répondants potentiels<sup>28</sup>. Par exemple, il est possible d'inviter des personnes influentes dans un domaine à se joindre à son propre réseau sur LinkedIn ou de commencer à suivre les microbillets de ces mêmes personnes sur Twitter.

## 4.2 DANGERS

Il existe en revanche bon nombre de dangers associés à l'utilisation des médias sociaux dans le cadre de la recherche d'un nouvel emploi.

Les candidats potentiels faisant preuve d'un manque de professionnalisme dans les réseaux sociaux peuvent entraver gravement leurs chances de se trouver un emploi. Selon un sondage effectué en 2011 parmi les recruteurs ayant effectué une recherche sur les médias sociaux, 69 % disent avoir rejeté certains candidats pour les raisons suivantes : la publication d'une photo inappropriée, de commentaires négatifs sur un ancien employeur ou encore de propos discriminatoires. Ce même sondage révèle que Facebook et Twitter sont les deux plateformes les plus utilisées pour filtrer les candidats potentiels dans le cadre d'un processus d'embauche<sup>29</sup>.

Diffuser de fausses informations sur son parcours professionnel ou encore sur son niveau d'éducation peut être tout aussi nuisible, que ce soit sur Facebook ou LinkedIn. Un blogueur de la Sun Life Financial conseille d'éviter de faire preuve de malhonnêteté et de publier de l'information qui diffère d'un profil à l'autre ou qui ne correspond pas à son curriculum vitae<sup>30</sup>.

Être absent des médias sociaux peut s'avérer aussi nocif que d'y être présent de façon inappropriée : un autre candidat qui projette une image particulièrement positive en ligne peut s'avérer plus intéressant aux yeux d'un employeur<sup>31</sup>. Comme l'explique une blogueuse de Randstad Canada, « l'autre extrême de partager trop de renseignements, c'est de ne rien communiquer du tout<sup>32</sup> ».

Les observateurs s'entendent sur le fait qu'il faut donc s'efforcer d'observer l'équilibre suivant : être présent dans les médias sociaux tout en prenant soin de projeter une image qui correspond à ce que les employeurs recherchent.

## 5 INITIATIVES GOUVERNEMENTALES

Les nouvelles tendances observées dans l'utilisation du Web changent la façon dont les gouvernements planifient leur programme d'aide à l'emploi. Un rapport commandé par Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC) indique ce qui suit :

Reconnaissant que les chercheurs d'emploi ont de plus en plus recours à Internet pour définir leurs choix de carrière et scruter les occasions d'emploi, les gouvernements de partout au Canada et ailleurs dans le monde investissent dans les services de perfectionnement professionnel en ligne pour aider leurs citoyens à explorer le marché du travail et à prendre des décisions plus éclairées quant à leur avenir professionnel<sup>33</sup>.

Au Canada, le travail et l'emploi sont des compétences que se partagent les ordres de gouvernement provincial et fédéral. Au fédéral, le développement des compétences et l'apprentissage dans le cadre du marché du travail relève de RHDC.

Plusieurs initiatives, programmes et projets de RHDC renseignent les jeunes sur les diverses facettes du marché du travail au Canada. Les programmes de ce ministère sont particulièrement présents sur les plateformes de différents médias sociaux.

Toutefois, à ce jour, il existe peu d'initiatives et de programmes gouvernementaux qui procurent aux jeunes des renseignements sur l'utilisation des médias sociaux dans le cadre de leur recherche d'emploi ou encore qui encouragent une telle pratique. En raison de la rapidité de l'évolution des nouvelles technologies, il est parfois difficile pour le gouvernement d'être à la fine pointe dans ce domaine et de suivre les nouvelles tendances.

### 5.1 CARRIÈRE EN MAIN

Le projet Carrière en main faisait partie d'une initiative de recherche et d'expérimentation réalisée par RHDC en 2010. Le Ministère a financé une étude effectuée par la Société de recherche sociale appliquée, un organisme sans but lucratif spécialisé dans le domaine de l'expérimentation sociale au Canada, dont le rapport a été publié par RHDC en 2012. Cette étude avait comme but de fournir :

des preuves solides visant à déterminer s'il est possible d'accroître les compétences sur le marché du travail de diplômés des collèges et universités en mettant à leur disposition des outils Web de recherche d'emploi et de planification de carrière adaptés à leurs besoins<sup>34</sup>.

Un groupe de 500 diplômés de la Colombie-Britannique qui se considéraient comme surqualifiés pour l'emploi qu'ils occupaient ont participé à l'étude. La moitié du groupe a eu accès à un portail de services de perfectionnement professionnel personnalisé pendant cinq semaines « pour les aider à cerner leurs aptitudes personnelles et leurs aspirations professionnelles et à relier leurs objectifs de carrière à des données pertinentes et de qualité sur le marché du travail ailleurs sur Internet<sup>35</sup> ».



Le portail regroupait un éventail d'outils Web décrit comme un programme d'aide professionnelle personnalisée et autodirigée :

Les utilisateurs parcourent une série de modules ou d'étapes qui les aident d'abord à cibler leurs intérêts et ambitions avant d'obtenir les renseignements et les ressources qui les guideront dans les processus d'exploration de carrière et de recherche d'emploi<sup>36</sup>.

Le rapport sur Carrière en main présente en détail l'incidence de ces outils, plus particulièrement leurs effets sur la confiance et les compétences des participants au moment de prendre des décisions relatives à leur développement de carrière.

Les résultats de l'étude ont prouvé l'efficacité des outils d'orientation professionnelle du portail Web de Carrière en main : « Au terme de seulement cinq semaines d'utilisation, Carrière en main a eu une incidence positive sur les aptitudes des participants à prendre des décisions professionnelles et sur leur capacité à entreprendre une recherche d'emploi<sup>37</sup> ».

Effectivement, selon les résultats obtenus par la société à la suite de cette étude, les outils offerts « ont considérablement aidé les participants à améliorer leur confiance et leurs compétences à prendre des décisions éclairées au sujet de leur carrière<sup>38</sup> ».

## 5.2 JEUNESSE CANADA

Dans les diverses sections portant sur l'emploi du site Web de Jeunesse Canada, on remarque un manque d'information sur les façons d'utiliser les médias sociaux dans le cadre d'une recherche d'emploi<sup>39</sup>. Intitulée « Votre photo de profil Facebook n'envoie peut-être pas le bon message! », la seule page qui y est consacrée est en fait une entrée sur le blogue du site Web. Ce billet renseigne les jeunes sur les habitudes à prendre pour soigner sa présence en ligne<sup>40</sup>. Il renvoie d'ailleurs à une publication un peu plus étoffée du Commissariat à la protection de la vie privée du Canada intitulée *Se construire une identité en ligne de façon sécuritaire*, qui traite brièvement des risques liés à la réputation sur les médias sociaux<sup>41</sup>.

Pourtant, dans le rapport sur les plans et priorités de RHDC de 2012-2013, le Ministère affirme que les médias sociaux sont une priorité dans l'élaboration du site Web de Jeunesse Canada :

En janvier 2012, le gouvernement du Canada a annoncé qu'il améliorerait la façon dont il travaille pour être en mesure de répondre encore plus efficacement aux besoins des jeunes d'aujourd'hui. L'objectif est de les aider à se préparer à intégrer le marché du travail, à trouver un bon emploi et à le conserver. Le site Jeunesse.gc.ca est restructuré afin de mieux répondre aux besoins des jeunes d'aujourd'hui et de leur offrir une expérience plus interactive, à l'aide des médias sociaux tels que Twitter et YouTube<sup>42</sup>.

### 5.3 PROMOTION DE L'EMPLOI CHEZ LES JEUNES

Certaines initiatives du gouvernement fédéral favorisent l'emploi des jeunes travailleurs au Canada de façon plus générale. Quelques-unes d'entre elles sont présentées dans la présente section.

#### 5.3.1 STRATÉGIE EMPLOI JEUNESSE

Lancée en 1997, la Stratégie emploi jeunesse, parrainée conjointement par Service Canada et RHDC, est définie comme :

l'engagement du gouvernement du Canada à aider les jeunes, en particulier ceux qui font face à des obstacles à l'emploi, à obtenir l'information et à acquérir les compétences, l'expérience de travail et les aptitudes nécessaires pour faire une transition réussie vers le marché du travail<sup>43</sup>.

Il s'agit d'une initiative horizontale impliquant onze ministères et organismes fédéraux et comportant trois volets distincts : Connexion compétences, Objectif carrière et Expérience emploi été.

Les principales conclusions d'un rapport d'évaluation sommative de la stratégie datant de 2009 indiquent que cette dernière répond toujours aux priorités du gouvernement fédéral ainsi qu'aux priorités particulières des ministères et organismes participants. Cette évaluation indique également que les trois volets de la stratégie ont atteint avec succès leurs objectifs<sup>44</sup>.

À l'annexe A du rapport d'évaluation, il est indiqué que l'une des activités principales de la stratégie est l'« [é]laboration et [la] diffusion de l'information » dont la conception et la distribution d'outils et de produits d'information liés à l'emploi<sup>45</sup>. Pourtant, aucune des mesures proposées dans ce rapport ne fait mention des nouvelles technologies.

#### 5.3.2 JEUNESSE CANADA AU TRAVAIL

Lancé en 1996, Jeunesse Canada au travail est un programme financé par le ministère du Patrimoine canadien qui s'inscrit dans la Stratégie emploi jeunesse et dont les objectifs sont les suivants :

- aider les jeunes Canadiens à acquérir une expérience pratique de travail, à développer leurs compétences, à améliorer leur employabilité et à se renseigner sur leurs perspectives de carrière;
- alimenter le bassin national de main-d'œuvre compétente et qualifiée pour les secteurs de la culture, du patrimoine, des langues officielles et des parcs;
- faire en sorte que les participants connaissent et apprécient davantage les réalisations et la richesse du patrimoine culturel du Canada<sup>46</sup>.

Jeunesse Canada au travail comporte trois programmes destinés aux emplois d'été pour étudiant et deux programmes de stage pour des diplômés des collèges ou des universités sans emploi ou sous-employés<sup>47</sup>.

#### 5.4 ALBERTA LEARNING INFORMATION SERVICE

D'après nos recherches, il semble que l'Alberta soit la seule province canadienne qui offre de l'information accessible sur l'utilisation des médias sociaux dans le cadre de la recherche d'emploi sur le site d'Alberta Learning Information Service (ALIS).

Dans la section « Tip Sheets », on peut consulter un article s'intitulant « Using Social Media for Work Search » qui renferme plusieurs conseils sur le sujet<sup>48</sup>. On y présente également les différentes plateformes de médias sociaux et on y trouve de nombreux liens vers d'autres articles pertinents préparés par ALIS, tels que « Managing your Social Media Identity<sup>49</sup> », et vers différentes ressources électroniques gouvernementales et externes.

#### 5.5 L'EXEMPLE DES ÉTATS-UNIS

Avec leurs programmes gouvernementaux d'aide à la recherche d'emploi au moyen des médias sociaux, les États-Unis font figure de précurseurs en la matière. Il existe des différences importantes entre les programmes axés à la fois sur l'emploi et les nouvelles technologies subventionnés par le gouvernement canadien et les programmes gouvernementaux américains.

Le gouvernement américain subventionne depuis un peu plus d'un an un projet qui semble vouloir répondre aux nouvelles réalités du monde du travail : le Social Jobs Partnership. En 2011, l'administration Obama a mis sur pied un programme conjoint entre Facebook et le département du Travail, le National Association of Colleges and Employers ainsi que le National Association of State Workforce Agencies<sup>50</sup>. Le but de ce partenariat est de faciliter l'embauche des chômeurs américains à l'aide des médias sociaux. Selon la page de Facebook, le programme, dont objectif est d'amener les gens à retourner au travail, privilégie les cinq initiatives ci-après, qui visent à promouvoir une meilleure utilisation des réseaux sociaux dans le marché du travail et dans le cadre de la recherche d'emploi :

- mener des sondages sur la façon dont les demandeurs d'emploi, les centres de formation professionnelle des collèges ainsi que les recruteurs utilisent les médias sociaux;
- élaborer et mettre en place une page centrale sur Facebook qui sera l'hôte des ressources spécialisées ainsi que du contenu conçu pour aider les demandeurs d'emploi et les employeurs;
- explorer et développer des systèmes où les nouvelles offres d'emploi peuvent être publiées de façon virale à travers le site de Facebook, sans frais;
- promouvoir les programmes d'emploi existants et les ressources offertes par les organismes gouvernementaux pour les personnes cherchant un emploi;
- distribuer du matériel éducatif sur les avantages et la puissance du Web social pour les recruteurs, les agences gouvernementales et les demandeurs d'emploi<sup>51</sup>.

Cette initiative est unique en son genre et semble donner suite directement aux observations tirées des récentes études susmentionnées portant sur l'utilisation des médias sociaux dans le cadre de la recherche d'emploi (voir section 3). La secrétaire du département du Travail, Hilda L. Solis, a déclaré dans un communiqué que ce partenariat fait partie des priorités du gouvernement américain :

Établir un lien entre les Américains à la recherche d'un emploi et les ressources dont ils ont besoin pour se réinsérer dans le monde du travail est une priorité absolue pour l'administration Obama et pour mon département. Parce qu'elle permet de tirer parti de la force du Web social, cette initiative fournira de façon immédiate aux personnes qui cherchent un emploi et aux employeurs de l'information utile et prête à utiliser, ainsi qu'une plateforme moderne pour les relier<sup>52</sup>.

Il n'existe aucun programme de ce genre au Canada. De plus, bien que l'intégration des nouvelles technologies dans la recherche d'emploi soit l'objet de réflexions et d'études ailleurs à l'échelle mondiale, comme au Royaume-Uni<sup>53</sup>, nous n'avons pu trouver de programme gouvernemental semblable à celui des États-Unis dans les principaux pays où la présence des médias sociaux est la plus importante.

## 6 ACTIVITÉS PARLEMENTAIRES

En raison du vieillissement de la population, l'importance des jeunes au sein du marché du travail est appelée à s'accroître au cours des prochaines années. Parce que les médias sociaux sont des outils que préconisent les jeunes travailleurs dans leur recherche d'emploi, le rôle des nouvelles technologies devrait revêtir un intérêt particulier pour les parlementaires canadiens. Toutefois, au cours des dernières années, les travaux du Comité n'ont pas porté sur l'apport des nouvelles technologies au marché du travail.

Le Comité permanent du développement des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées de la Chambre des communes étudie l'ensemble des questions liées à l'emploi qui relèvent du gouvernement fédéral. Dans le cadre d'une série de réunions qui se sont tenues en 2005, le Comité s'est penché sur la question de l'emploi chez les jeunes, plus particulièrement sur le programme Placement carrière-été, qui fait partie du troisième volet de la Stratégie emploi jeunesse. À la suite des recommandations écrites dans le rapport du Comité<sup>54</sup>, le gouvernement a lancé une nouvelle initiative intitulée Emplois d'été Canada, « qui vise à aider les étudiants à acquérir des compétences axées sur la carrière et à les aider à financer et à poursuivre leurs études<sup>55</sup> ».

Dans le cadre d'un rapport déposé en avril 2008<sup>56</sup>, le Comité a également étudié plusieurs questions liées à l'avenir et à la planification pancanadienne de l'employabilité au pays, notamment la mobilité des travailleurs, le travail saisonnier, les travailleurs âgés, la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, l'alphabétisation en milieu de travail et la reconnaissance des titres de compétence étrangers. Si le rapport met en évidence les problèmes d'employabilité liés au vieillissement de la population, il n'aborde pas les nouvelles technologies, ni les pistes possibles de solution pour remédier spécifiquement au chômage chez les jeunes travailleurs.

Enfin, le Comité étudie présentement la question de la pénurie de travailleurs et devrait présenter un rapport sur ce sujet à l'automne 2012.

## 7 CONCLUSION

Le monde du travail traverse à l'heure actuelle une période de grands changements : les jeunes travailleurs cherchent de plus en plus d'occasions d'emploi et d'avancement professionnel à l'aide des médias sociaux, et les employeurs sont de plus en plus actifs sur les diverses plateformes. Autant les chercheurs d'emplois que les employeurs devront s'adapter à cette nouvelle réalité et utiliser de manière judicieuse ces outils. Il est alors légitime de se demander s'il incombe au gouvernement de contribuer à l'éducation ou au développement des compétences relativement à l'utilisation des médias sociaux dans le cadre de la recherche d'emploi, ainsi qu'à la promotion de ceux-ci.

Le gouvernement fédéral, qui s'est donné comme mandat le développement des compétences au sein du marché du travail à l'échelle nationale, a mis sur pied plusieurs programmes d'aide à la recherche d'emploi. Cependant, ces initiatives d'aide à l'intégration au marché du travail destinées aux jeunes ne tiennent pas compte des médias sociaux. Il reste à déterminer si le gouvernement canadien a l'intention, pour aider les Canadiens à se trouver du travail, de se servir des nouvelles technologies afin de mettre en relation les employeurs et les employés potentiels. Si le gouvernement fédéral décidait d'aller de l'avant dans ce domaine, le programme qui a été mis en œuvre aux États-Unis pourrait lui servir de modèle.

---

## NOTES

1. Kelly, [Les réseaux sociaux changent le paysage canadien de la recherche d'emploi, révèle l'indice Kelly sur la main-d'œuvre mondiale](#)<sup>MC</sup>, communiqué, Toronto, 4 mai 2011.  
L'*Indice Kelly sur la main-d'œuvre mondiale* est une étude annuelle portant sur le travail d'un point de vue générationnel à l'échelle mondiale.
2. Marie-Claude Langlois, [Le vieillissement de la population au Canada : impact et défis](#), Note de la Colline, publication n° 2012-12-F, Ottawa, Service d'information et de recherche parlementaires, Bibliothèque du Parlement, 28 mars 2012.
3. On entend par « jeune travailleur » une personne âgée de 15 à 29 ans qui fait partie de la population active (qui est sur le marché du travail, soit employée ou en recherche d'emploi).
4. Organisation internationale du travail, [Global Employment Trends for Youth 2012](#), Genève, 2012.
5. Katherine Marshall, « [Étude : Les jeunes qui ne sont ni étudiants ni employés, 2011](#) », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 24, n° 2, été 2012, n° 75-001-XWF au catalogue de Statistique Canada, p. 10.
6. *Ibid.*, p. 3.

7. « L'acronyme NEET désigne les personnes de ce groupe d'âge qui ne sont ni étudiantes ni employées. Le concept NEET a été utilisé pour la première fois dans les années 1990 lorsqu'on craignait que les jeunes de plusieurs pays d'Europe sans emploi et n'allant pas à l'école ne se découragent et ne se désengagent. Cet indicateur est désormais produit régulièrement par l'Organisation de coopération et de développement économiques. » Statistique Canada, « [Étude : Les jeunes qui ne sont ni étudiants ni employés, 2011](#) », *Le Quotidien*, 23 mai 2012.
8. *Ibid.* Il est à noter que la publication de Statistique Canada compare le Canada aux pays du G7, et non du G8 ou du G20.
9. Statistique Canada, Tableau 282-0002, « [Population active, occupée et en chômage, et taux d'activité et de chômage, par province \(Terre-Neuve-et-Labrador, Île-du-Prince-Édouard, Nouvelle-Écosse, Nouveau-Brunswick\)](#) », CANSIM (base de données), consultée en juillet 2012.
10. Marshall (2012), p. 7.
11. Michael Dewing, [Les médias sociaux – 2. Qui les utilise?](#), publication n° 2010-05-F, Ottawa, Service d'information et de recherche parlementaires, Bibliothèque du Parlement, 3 février 2010, p. 2.
12. Achievers, [Achievers and Experience Inc. Reveal Class of 2012 Study Results to Understand the Needs of the Future Workforce](#), communiqué, San Francisco et Boston, 3 avril 2012.  
  
Cette enquête a été réalisée conjointement par Experience, une compagnie qui gère plus de 300 centres de carrières aux États-Unis et qui se spécialise dans la recherche d'emploi pour les étudiants récemment diplômés, et Achievers, une compagnie qui se spécialise dans les solutions pour la reconnaissance des employés.
13. [Facebook](#).
14. Socialbakers, [Canada Facebook Statistics](#), 2012. Les utilisateurs peuvent posséder plusieurs profils Facebook. L'utilisateur peut être à la fois un individu, une corporation, une entreprise, un organisme, etc. De plus, les données disponibles sur l'utilisation de Facebook peuvent changer considérablement en fonction de la source consultée.
15. Jobvite, [Social Job Seeker Survey](#), 2011.
16. Kelly (2011).
17. Joseph Walker, « [Facebook To Launch Job Board](#) », *FINS Technology*, 6 juillet 2012.
18. [Twitter](#).
19. Alex Cheng et Mark Evans, [Inside Twitter: An In-Depth Look Inside the Twitter World](#), Sysomos, juin 2009.  
  
Sysomos est une compagnie qui se spécialise dans la création d'outils pour faire le suivi des médias sociaux.
20. Jobvite (2011).
21. [LinkedIn](#).
22. Blueliner, [LinkedIn Stats & Demographics, July 2011](#), communiqué, 8 août 2011.
23. Socialbakers, [LinkedIn Statistics](#), 2012.
24. Achievers (2012).

25. Reppler, "[Managing Your Online Image Across Social Networks](#)," *The Reppler Effect*, 27 septembre 2011. Reppler est une compagnie américaine qui offre un service de suivi des médias sociaux à l'intention des utilisateurs pour les aider à gérer leur image en ligne. Voir aussi Walker (2012), qui affirme qu'un certain nombre de compagnies et de recruteurs utilisent Facebook pour embaucher des employés.
26. Reppler (2011).
27. Rachel Foster, « [Cinq façons d'utiliser les médias sociaux pour trouver un emploi](#) », *Simplement brillant*, 19 avril 2012.
28. *Ibid.*
29. Reppler (2011).
30. Foster (2012).
31. Vicente Ulive Schnell, « Recrutement et filtrage des employés grâce aux réseaux sociaux », *Webdépart*, 30 mars 2012.
32. Marie-Noëlle Morency, « [Chercher un emploi à l'aide des médias sociaux : des stratégies en ligne pour optimiser votre recherche d'emploi en 2012](#) », *Blogue – Randstad Canada*, Toronto, 31 janvier 2012.
33. Shawn de Raaf, Taylor Shek-wai Hui et Carole Vincent, [Carrière en main : Comment les technologies du Web peuvent améliorer les choix professionnels des jeunes](#), Société de recherche sociale appliquée, Ottawa, 2012, p. 5.
34. *Ibid.*, p. 1.
35. *Ibid.*
36. *Ibid.*, p. 9.
37. *Ibid.*, p. 44.
38. *Ibid.*
39. Jeunesse Canada, [Trouver un emploi](#), 2012.
40. Jeunesse Canada, « [Votre photo de profil Facebook n'envoie peut-être pas le bon message!](#) », *Blogue*, 18 août 2011.
41. Commissariat à la protection de la vie privée du Canada, [Se construire une identité en ligne de façon sécuritaire](#).
42. Ministère des Ressources humaines et Développement des compétences Canada, [Budget des dépenses 2012-2013 : Rapport sur les plans et les priorités](#), p. 42.
43. Service Canada, [Stratégie emploi jeunesse](#).
44. Ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences Canada, [Évaluation sommative de la Stratégie emploi jeunesse – Rapport final](#), août 2009, p. xi.
45. *Ibid.*, p. 75.
46. Patrimoine canadien, [Vérification de l'Initiative Jeunesse Canada au travail](#), décembre 2008, p. i.
47. Patrimoine canadien, [Surviv de programme – Jeunesse Canada au travail](#).
48. Gouvernement de l'Alberta, Alberta Learning Information Service, « [Using Social Media for Work Search](#) », *Tip Sheets*.
49. Gouvernement de l'Alberta, « [Managing Your Social Media Identity](#) », *Tip Sheets*.

50. Hilda Solis, secrétaire au département du Travail des États-Unis, « [A Partnership Job-Seekers Will Like](#) », (*Work in Progress*) *The Official Blog of the U.S. Department of Labor*, 20 octobre 2011.
51. Facebook, « [À propos](#) », *Social Jobs Partnership*.
52. Département du Travail des États-Unis, [Secretary of Labor Hilda L. Solis announces social Web partnership to connect unemployed Americans with jobs](#), communiqué, 20 octobre 2011 [TRADUCTION].
53. Gouvernement du Royaume-Uni, UK Commission for Employment and Skills, [Improving individual choice in career direction and learning – The potential of new technology within a world-class careers system: Consultation paper](#), novembre 2010.
54. Chambre des communes, Comité permanent du développement des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées, [Rapport 10 – Programme placement carrière-été](#), 1<sup>re</sup> session, 38<sup>e</sup> législature, novembre 2005.
55. Gouvernement du Canada, [Réponse du gouvernement au huitième rapport du Comité permanent des ressources humaines, du développement social et de la condition des personnes handicapées – Programme Placement carrière-été](#), septembre 2006.
56. Chambre des communes, Comité permanent du développement des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées, [Employabilité au Canada : préparer l'avenir](#), 3<sup>e</sup> rapport, 2<sup>e</sup> session, 39<sup>e</sup> législature, avril 2008.