



**Conseil
de la
Jeunesse**

LES **JEUNES** ONT
UNE **VOIX**

Fiche pédagogique

Spots vidéo :
« Stop aux discriminations à
l'embauche ! »



www.conseildela jeunesse.be



Introduction

Cette série de quatre spots vidéo réalisés par Dancing Dog Productions a été développée dans le cadre d'un projet mené par le Conseil de la Jeunesse en 2013.

Dans son plan d'action 2011-2013, l'Assemblée Générale du Conseil de la Jeunesse s'était fixé comme objectif d'aborder l'épineux problème des discriminations à l'embauche qui touchent les jeunes, dans le cadre d'une attention portée plus largement aux mesures discriminatoires qui touchent la jeunesse dans le domaine de l'emploi, mais aussi de la participation (à des activités économiques, sociales, culturelles et politique), du logement, des assurances, etc. Depuis plusieurs années, le Conseil de la Jeunesse travaille régulièrement sur la thématique de l'emploi des jeunes, et ce via différents angles d'approche.

Le Conseil de la Jeunesse est l'organe officiel d'avis et de parole des jeunes en Fédération Wallonie-Bruxelles. L'Assemblée Générale de l'ASBL est composée de 68 jeunes de 16 à 30 ans. Ceux-ci sont élus pour un mandat de deux ans et choisissent les thèmes sur lesquels ils souhaitent travailler. Les missions du Conseil de la Jeunesse sont de promouvoir la participation et la citoyenneté active des jeunes, de représenter la jeunesse francophone en Belgique et à l'étranger et de rédiger des avis officiels qui sont remis aux politiques des différents niveaux de pouvoir.

Le projet « Stop aux discriminations à l'embauche ! » poursuivait les finalités suivantes :

- Médiatiser la discrimination des jeunes à l'embauche ;
- Permettre aux jeunes de s'exprimer quant aux difficultés à l'embauche qu'ils rencontrent ;
- Réunir un panel d'experts et d'associations spécialisés dans le domaine des discriminations à l'embauche afin d'identifier les problèmes existants en la matière ;
- Identifier certaines solutions qui permettraient de lutter contre les discriminations à l'embauche dont les jeunes sont victimes.

Une synthèse complète de ce projet est téléchargeable sur le site <http://www.conseildela jeunesse.be>, Rubrique « Politiques et Projets/Emploi/Projets finalisés ». Vous y trouverez des apports théoriques ainsi que le résultat des consultations menées par le Conseil de la Jeunesse auprès de jeunes à propos de cette thématique.



Concept des spots

Ces courts spots (environ 1 minute) jouent avec humour avec les représentations des spectateurs.

Ils mettent en scène un entretien d'embauche lors duquel deux recruteurs posent des questions et font une série de remarques – parfois désobligeantes – à un(e) candidat(e). Etant donnée la position de la caméra, le spectateur se trouve dans la peau de ce(tte) dernier(e), dont il se fait une image mentale au fur et à mesure de l'entretien.

Cependant, **le plan final révèle une surprise...**

Spot 1 : L'attitude, les questions et les commentaires des recruteurs nous donnent à penser que le candidat est une jeune femme enceinte. Le plan final révèle qu'il s'agit en fait d'un jeune homme avec un tatouage voyant dans le cou.

Spot 2 : L'attitude, les questions et les commentaires des recruteurs nous donnent à penser que le candidat est un jeune homme d'origine africaine. Le plan final révèle qu'il s'agit en fait d'une jeune femme blonde un peu « olé olé ».

Spot 3 : L'attitude, les questions et les commentaires des recruteurs nous donnent à penser que le candidat est une jeune femme qui porte un voile. Le plan final révèle qu'il s'agit en fait d'un jeune homme avec des dreadlocks.

Spot 4 : L'attitude, les questions et les commentaires des recruteurs nous donnent à penser que le candidat est une personne en situation de handicap. Le plan final révèle qu'il s'agit en fait d'un jeune homme sans expérience professionnelle qui n'a pas le permis.

Ces spots peuvent être utilisés indépendamment les uns des autres, ils ne doivent pas être visionnés dans un ordre précis.

Chaque spot se termine par un écran reprenant une proposition du Conseil de la Jeunesse pour lutter contre les discriminations à l'embauche qui touchent les jeunes.

Utilisation pédagogique des spots vidéo

Ces spots permettent de travailler **différentes thématiques** avec les jeunes :

- Les stéréotypes et les représentations
- Les discriminations
- Le déroulement d'un entretien d'embauche

Ils peuvent être un outil ludique pour l'apprentissage des **compétences** suivantes:

- Analyser un document audio-visuel
- Décoder des sous-entendus
- Formuler des hypothèses
- Argumenter
- Débattre
- Être à l'écoute
- Partager une expérience personnelle

Proposition de séquence pédagogique basée sur le spot « Candidat # 1 »

1) Introduction

Idéalement, le visionnage d'un premier spot doit se faire sans explication préalable afin de ne pas gâcher l'effet de surprise. Avant de lancer la vidéo, on demandera uniquement aux jeunes de se mettre dans la peau du personnage à travers les yeux duquel ils voient la scène et d'être attentif/ves aux éléments suivants :

- Le lieu où se déroule la scène
- L'ambiance, l'atmosphère qui se dégage de la scène
- L'attitude des différents personnages

Une fois la vidéo visionnée, on synthétise les éléments observés :

Lieu où se déroule la scène	Le bureau d'une entreprise	
L'atmosphère	Assez froide, impersonnelle	<i>Remarque</i> : Elle est accentuée par le fait que la pièce est assez sombre et que la lumière qui éclaire les personnages est assez froide.
L'attitude des personnages	Les recruteurs : froids, cyniques, un peu méprisants.	<i>Remarque</i> : Elle est accentuée par le fait que la caméra est légèrement en contre-plongée, ce qui les place dans une position dominante, ainsi que par la lumière qui les met en avant.
	Le candidat : inexistant pendant l'entretien, il n'a pas le droit à la parole. Il subit les questions et les remarques désobligeantes. Il est tassé sur son siège, il semble mal à l'aise.	<i>Remarque</i> : Cette impression est accentuée par le fait que la caméra est légèrement en plongée, ce qui le place dans une position d'infériorité.



2) Analyse du spot

L'animateur/Le professeur pose ensuite les questions suivantes si ces remarques n'ont pas encore été exprimées spontanément de la part des jeunes suite à la projection:

- As-tu été surpris(e) par ton identité [l'identité du/de la candidat(e)] à la fin de la vidéo ?
- Quel type de personne pensais-tu être ? Pourquoi ?
- Quelles remarques des recruteurs t'ont induit(e) en erreur ?
- Trouves-tu l'attitude des recruteurs vis-à-vis de toi correcte? Pourquoi ?

Réponses :

b) La plupart des spectateurs s'attendent à découvrir une jeune femme enceinte à la place du candidat

c) Les remarques, pleines de sous-entendus, qui peuvent induire le spectateur en erreur sont :

- Ca fait combien de temps ?

- Ce n'est pas le dernier je suppose ? Une fois qu'on commence, il y en a qui ne peuvent plus s'arrêter...

- Et puis après, c'est pour la vie.

- Et vous avez fait ça sur un coup de tête ? Vous n'avez pas pensé que ça pourrait gêner votre carrière ?

- Tenez, prenez une fraise.

- Enfin, j'espère que, jusqu'ici, il n'y a pas eu de complications...

d) Légalement, l'attitude de ces recruteurs n'est pas correcte et est même punissable, car ils discriminent le candidat pour des raisons qui ne sont pas valables (une caractéristique physique comme un tatouage, ou le fait d'être enceinte)

Une fois que les jeunes ont compris le principe de construction de la vidéo (plan de révélation finale), pour les spots suivants, on peut accentuer l'aspect ludique du visionnage en mettant PAUSE juste après le plan avec les questions et avant le plan qui révèle l'identité du candidat. Ainsi, les jeunes pourront formuler une hypothèse sur le profil du candidat sur la base des différents indices qu'ils auront relevés dans le discours des recruteurs et voir si celle-ci se vérifie.

3) Pour aller plus loin...

A partir de ce spot vidéo, il est également possible de travailler avec les jeunes :

- Les notions de préjugés, stéréotypes et discriminations

- Les notions plus techniques d'analyse de l'image : éclairage, différents cadrages, (contre)-plongée, absence de champ/contrechamp, travelling... et leurs effets sur le spectateur

- La procédure d'embauche : rédiger un CV/une lettre de motivation, aller à un entretien d'embauche

Pour aborder la discrimination lors de l'étape de tri des CV, et plus particulièrement celle qui touche les candidats d'origine étrangère, il est également possible d'utiliser la vidéo de la campagne « Cast me », accessible sur : http://www.youtube.com/watch?v=qcpw9_TcMMg

4) Poursuivre la discussion... Débattre...

- Dans quels domaines les discriminations sont-elles les plus présentes ? Quels sont les critères les plus fréquents de discriminations ? Toi, as-tu déjà été victime de discrimination ? Comment as-tu réagi ? Quelles solutions pour combattre les discriminations ?
- Que penses-tu des propositions faites par le Conseil de la Jeunesse (à la fin des vidéos) pour lutter contre les discriminations à l'embauche ?
- Le CV anonyme, bonne ou mauvaise idée pour combattre les discriminations à l'embauche ?

→ Des pistes de réponses à ces questions se trouvent dans le document de synthèse du projet « Stop aux discriminations à l'embauche ! »

- D'accord ou pas d'accord avec ces citations ?

« Il a fallu cent ans pour effacer les discriminations les plus criantes entre les hommes et les femmes, mais qu'attend-on pour abroger celles qui restent ? » (Benoite Groult, romancière française)

« L'école contribue à la prospérité des sociétés, à l'élimination des discriminations de toutes sortes, à la défense de la paix et du bien commun, à la meilleure compréhension des peuples. » (Corinne Lepage, femme politique française)