

**Faculté des sciences économiques,
sociales, politiques et de communication**

**Estime de soi et discriminations, quels impacts sur
l'intention de réaliser un CV vidéo ?
Etude comparative entre travailleurs et demandeurs
d'emploi, au regard de la Théorie du Comportement
planifié (Ajzen) et du Sentiment d'Efficacité
Personnelle (Bandura).**

Suivi de « Regards croisés de professionnels de
terrains ».

Auteure : Angela SCIACCHITANO
Promoteur : David BOURGUIGNON
Lecteur·rices : Chloé DELTOUR (UCL), Sébastien FRANCOIS (UNIA)
Année académique 2021-2022
Master en politique économique et sociale

Faculté des sciences économiques, sociales, politiques,
économiques et de communication

**Estime de soi et discriminations, quels impacts sur
l'intention de réaliser un CV vidéo ?
Etude comparative entre travailleurs et demandeurs
d'emploi, au regard de la Théorie du Comportement
planifié (Ajzen) et du Sentiment d'Efficacité
Personnelle (Bandura).**

Suivi de « Regards croisés de professionnels de
terrains ».

Auteure : Angela SCIACCHITANO
Promoteur : David BOURGUIGNON
Lecteur·rices : Chloé DELTOUR (UCL), Sébastien FRANCOIS (UNIA)
Année académique 2021-2022
Master en politique économique et sociale

Remerciements

A toutes les personnes qui m'ont épaulée durant ces trois années de master et dans l'accomplissement de ce travail de fin d'études, je tiens à adresser mes plus sincères remerciements.

Tout d'abord à mon promoteur, Monsieur David Bourguignon, Professeur des Universités à l'Université de Lorraine à Metz et Chargé de cours invité à la FOPES (UCL), qui a été mon professeur de Méthode quantitative, ensuite d'Analyses des discriminations, et qui a su me donner un goût tant inattendu qu'inespéré pour la démarche d'enquête et d'analyse quantitative. Travaillant en tant que coordinatrice de la Cellule Lutte contre les Discriminations du CEPAG et de la FGTB wallonne depuis deux ans, j'espère avoir été à la hauteur de ses apprentissages.

Ensuite, merci à Sébastien François, expert de terrain et collaborateur au sein du Service Politique et Société de Unia (Centre Interfédéral pour l'Égalité des Chances et la Lutte contre le Racisme), pour sa bienveillance et son intérêt pour mes travaux. C'est un vrai challenge pour moi de pouvoir alimenter quelque peu la réflexion au sein d'une institution comme Unia.

Merci également à Chloé Deltour, experte académique, Conseillère à la formation à la FOPES (UCL) pour sa sensibilité et son objectivité.

Merci à Sandro Danzo (Forem) pour son enthousiasme, à Nathalie Beaufays pour sa grandeur d'âme, à Alberto Bimbocci pour sa sincérité et à Jonathan Gianquinto pour son amour communicatif des gens et de la scène. A tous les quatre, merci de m'avoir accordé leur intérêt et de leur temps et pour avoir alimenté d'une manière extraordinaire ma réflexion.

Merci à Michel Mathy, qui m'a donné accès à ce master, et qui m'a accordé le temps nécessaire au travail.

Merci à Patrick pour m'avoir aidée à diffuser l'enquête en cellules de reconversion, et aux collaborateurs.rice.s du Forem pour l'avoir permis. Merci à tous les camarades et amis qui l'ont partagée.

Merci à Julien pour son aide précieuse et à Dominique pour sa relecture. Merci à Marc pour son soutien indéfectible.

Un merci infini à ma maman, sans elle, je n'aurai certainement pas pu poursuivre ce projet fou. Elle s'est occupée de mes filles chaque samedi et toutes les soirées nécessaires, avec beaucoup de patience et d'amour.

A mes filles, Charlyse qui avait 9 ans et Eléa qui avait 1 an lorsque j'ai commencé ce master et qui me semblent être devenues des femmes maintenant. Je plaisante bien entendu, mais ces trois années leur ont probablement semblé longues. J'espère tellement qu'elles trouveront, elles aussi, un projet qui les porte, une voie qui leur permette de devenir des femmes heureuses, conscientes, déterminées et indépendantes.

Table des matières

Remerciements	5
Introduction:	9
Partie 1 : Contexte et éclairages préliminaires	13
1.1. Le public cible : les demandeurs d'emploi, groupe stigmatisé par rapport aux travailleurs	13
1.2. Demandeurs d'emploi et stratégies de distanciation face à la discrimination ...	14
1.4. Le CV vidéo, un outil numérique spécifique dont l'usage se distingue des autres TIC dans le cadre de la recherche d'emploi	17
1.5. Perceptions de l'équité des CV vidéo parmi les candidats d'origines ethniques diverses	19
1.6. Les notions d'image de soi et d'estime de soi comme déterminants de l'intention de réaliser un CV vidéo	21
1.7. Perception d'imperméabilité du marché du travail et estime de soi comme variables influant sur l'insertion professionnelle	24
Partie 2 : Cadre théorique	26
2.1. Théorie du comportement planifié (TCP) de Ajzen	26
2.1.1. Modélisation	27
1^{er} niveau	27
La norme subjective : le comportement est bien/pas bien perçu par les autres	28
Contrôle perçu : vais-je y arriver ?	29
2^{ème} niveau : l'intention	29
2.2. Sentiment d'efficacité personnelle (SEP) (Bandura)	30
2.2.1. Croyance d'agentivité	30
2.2.2. Feedback	31
2.2.3. Résultats attendus	31
2.2.4. Modélisation	32
Partie 3 : La démarche empirique	33
3.1. Les objectifs de la recherche	33
3.2. La modélisation de la recherche :	35
3.3. L'échantillonnage	35
3.4. Les hypothèses de recherche	38
3.5. Le questionnaire de recherche	39
Questions relatives à l'estime de soi	39
Questions relatives à la TCP (Ajzen) et au SEP (Bandura)	39
Questions relatives à la perception d'imperméabilité du marché du travail	41
Questions relatives au sentiment d'avoir été discriminé	41

Données socio-économiques et sentiment d'appartenance au groupe des travailleurs ou des chômeurs	42
Partie 4 : Les résultats.....	43
4.1. Vérification des hypothèses	43
4.2. Autres observations	54
Partie 5: Conclusions de l'étude quantitative	62
Partie 6 : Regards croisés d'acteurs de terrain.....	65
6.1. Les freins et autres éléments de démotivation.....	66
6.2. Les leviers et autres éléments facilitants.....	69
6.3. La pertinence en termes de lutte contre les discriminations à l'embauche	72
6.4. Différentes méthodes de réalisation.....	77
Conclusion de la partie qualitative.	82
Conclusion générale et discussion	84
Bibliographie	89
ANNEXES.....	94
Annexe 1 : le questionnaire de recherche.....	95
Le questionnaire - méthodologie.....	95
Annexe 2 : les entretiens semi-directifs.....	103
Annexe 3 : Tableau de corrélations	141

Introduction:

L'utilisation accrue de la technologie et d'Internet dans les procédures de sélection (Sylva et Mol, 2009), a entraîné l'émergence des CV vidéo. Depuis plus d'une douzaine d'année, le CV vidéo est utilisé par certains demandeurs d'emploi cherchant à se démarquer de la concurrence, au sein d'un marché du travail de plus en plus sélectif. Les CV vidéo sont des messages enregistrés sur vidéo dans lesquels les candidats se présentent à des employeurs potentiels (Doyle, 2010). Dans cet outil audiovisuel qui est envoyé directement aux employeurs ou placé sur les réseaux sociaux et plateformes de recherche d'emploi, le postulant se présente généralement face caméra et tâche, en très peu de temps (les standards sont compris entre 60 et 90 secondes), de séduire l'employeur potentiel grâce à son image, sa diction, sa maîtrise de la langue, éventuellement son originalité. Le CV vidéo est un complément au CV écrit qui reste l'élément indispensable pour faire connaître son parcours formatif, ses compétences, son expérience.

L'évolution des Technologies de l'Information et de la Communication (TIC), des réseaux sociaux et de leur usage, a non seulement bouleversé nos vies personnelle et publique, mais également bousculé les pratiques au sein du recrutement et du management des entreprises. Il suffira de taper « CV vidéo » sur le moteur de recherche Google pour trouver des dizaines de CV vidéo postés par des quidams depuis 2008, mais également des vidéos d'influenceurs expliquant comment réaliser le CV vidéo qui vous permettra de « mettre toutes les chances de votre côté ». En outre, certaines sociétés¹ de recrutement prônent les mérites des CV vidéo et, depuis peu, même Actiris² (Centre Régional bruxellois pour l'emploi et la formation) et le Forem³ (Centre Régional wallon pour l'Emploi et la Formation), dans certaines provinces wallonnes, proposent un accompagnement aux demandeurs d'emploi dans la réalisation de leur CV vidéo, en réponse à la demande croissante des employeurs.

La crise du Covid-19 et les normes sanitaires qui en découlent ont considérablement réduit les opportunités de se présenter physiquement auprès des employeurs et ont donné un coup d'accélérateur sans précédent à l'usage des TIC et en particulier des outils de visiocommunication, y compris pour le recrutement. Ceci nous amène à penser que non seulement ces éléments ont eu pour conséquence un recours accru aux CV vidéo qui existaient

¹ <https://www.stepstone.be/conseils-de-carriere/cv-video-soyez-original/>

² <https://yes.actiris.brussels/fr/article/8-conseils-pour-reussir-son-cv-video>

³ <https://agenda.leForem.be/creez-votre-cv-video-ateliers-distance-2021-01-18.html>

de façon marginale depuis quelques années, mais que cette pratique tendra à l'avenir à se généraliser.

En effet, alors que le CV vidéo fut pendant longtemps un outil complémentaire aux traditionnels CV et lettre de motivation, en particulier dans les domaines artistiques, de la communication et de l'audiovisuel, aujourd'hui il semblerait que l'usage du CV vidéo soit encouragé dans de nombreux secteurs d'activités, sans restriction, quel que soit le statut ou la fonction recherchée. Or, de nombreuses recherches ont démontré les effets du non-emploi sur le bien-être et la santé psychologique des individus (Banks M. et Jackson P., 1982 ; Kasl S., Gore S. et Cobb S., 1975; McKee-Ryan F. M., Song, Z., Wanberg, C. R. et Kinicki A. J., 2005). Elles ont aussi cherché à expliquer les processus motivationnels pouvant conduire à la recherche d'emploi (Bourguignon D. et Herman G., 2005 ; Feather N.T., 1990). Il est ressorti de ces recherches que la situation de non-emploi est une expérience difficile, voire dramatique pour les individus (Herman G., 1999 ; Furaker B. et Blomsterberg M., 2003 ; McFadyen R., 1995) et que les demandeurs d'emploi sont discriminés par rapport aux travailleurs actifs. En effet, *« l'emploi offre un statut dans la société et permet aux individus qui en disposent de jouir d'une identité sociale valorisée. À l'opposé, l'absence d'emploi renvoie, de manière générale, l'individu à un groupe doté d'un attribut socialement dévalorisé et d'une identité négative. Par ailleurs, ce groupe est l'objet d'un stéréotype négatif et la cible de discriminations. Ces quatre caractéristiques signent l'appartenance à un groupe stigmatisé. »* (Jahoda M., 1979).

Les demandeurs d'emploi sont non seulement stigmatisés de par leur statut mais également défavorisés en termes de ressources, qu'il s'agisse du capital économique ou du capital social, tous deux nécessaires à la recherche d'un emploi. En outre, nombreux sont ceux qui cumulent plusieurs stigmates, les critères dits « raciaux », le handicap, les convictions religieuses ou philosophiques, l'âge, le genre et l'orientation sexuelle restent structurellement les plus fréquents en termes de discriminations sur le marché de l'emploi.

Les opérateurs de la lutte contre les discriminations en Belgique (cfr. Unia.be), et en particulier contre les discriminations perpétrées dans le champ de l'emploi et de la formation proposent depuis plusieurs années des outils pour tenter de contrecarrer le phénomène de la discrimination à l'embauche. Toutefois, si ces outils semblent relativement efficaces dans le cadre des méthodes traditionnelles de recrutement (CV papier, candidature écrite...), ils seront totalement obsolètes et inopérants dans le cadre des CV vidéo.

Il existe donc un risque que la massification du recours au CV vidéo accentue les discriminations à l'égard des demandeurs d'emploi. D'une part, par manque de ressources, voire par autocensure (ce que nous tâcherons de déterminer), et d'autre part, parce qu'il n'existe aucun outil permettant de réduire les risques de discrimination à l'embauche via les CV vidéo.

L'enjeu est avant tout de comprendre ce qui va amener les personnes, et surtout les personnes sans emploi, à utiliser un CV vidéo. Plusieurs enjeux se dégagent dès lors de cette recherche :

- distinguer quels sont les incitants et les freins à la réalisation et la diffusion d'un CV vidéo, c'est-à-dire relever les éléments prédictifs de l'intention de réaliser un CV vidéo ;
- expliquer les comportements, pour cela nous allons utiliser d'une part la Théorie du comportement planifié (TCP) (Ajzen, 1991) et d'autre part le Sentiment d'efficacité personnelle (SEP), (Bandura, 2003) ;
- vérifier la théorie selon laquelle l'estime de soi des demandeurs d'emploi serait inférieure à celle des travailleurs et l'impact des discriminations sur l'estime de soi ;
- tester l'influence des discriminations et de l'estime de soi sur les différentes variables explicatives du SEP et de l'intention (TCP) ;
- tester la compatibilité du modèle de la TCP avec le SEP développé par Bandura (2003) pour expliquer les comportements ;
- réaliser des comparaisons entre les deux groupes (demandeurs d'emploi et travailleurs) en ce qui concerne l'intention et l'influence des différentes variables ;
- vérifier que, sur base d'une estime de soi moindre et de l'impact des discriminations, les demandeurs d'emploi sont moins enclins à recourir au CV vidéo que les travailleurs ;
- susciter la discussion autour de ce qui pourrait lever les freins à l'utilisation des CV vidéo et limiter les risques de discrimination à l'embauche.

La première partie de ce mémoire sera destinée à présenter le contexte dans lequel s'inscrit notre étude, les éléments qui permettent de mettre en lumière les caractéristiques des sujets, en situation de recherche d'emploi et plus particulièrement face à l'utilisation des CV vidéo. L'un des objectifs de la recherche est également de découvrir s'il existe des différences d'attitude entre les demandeurs d'emploi et les travailleurs, face aux CV vidéos et aux discriminations.

La seconde partie sera dédiée à la présentation du cadre théorique sur lequel s'appuie la recherche. Il sera question de psychologie sociale, les modèles de la Théorie du comportement planifié (TCP) de Ajzen, ainsi que le Sentiment d'efficacité personnelle (SEP) de Bandura seront présentés et expliqués. En effet, la TCP a été choisie aux fins d'expliquer les comportements et l'intention de réaliser un CV vidéo. Dans ce cadre, nous avons relevé deux variables qui nous semblent centrales au vu de la problématique du chômage : la contrôlabilité, dont le SEP permettra de parfaire l'analyse, et les discriminations qui semblent être à l'intersection entre contrôle et normes sociales. Les concepts d'estime et d'image de soi, ainsi que de discrimination seront également explicités. Nous nous attendons à pouvoir faire le lien entre ces deux variables et le SEP.

La troisième partie fera état de la méthode de recherche utilisée. Il sera question de l'échantillon et du questionnaire, réalisé sur base des échelles de mesure des différents items de référence des modèles proposés. Les différentes hypothèses seront formulées.

La partie suivante sera consacrée à la présentation des résultats de la recherche et à la validation ou non des hypothèses.

Ensuite, en vue d'apporter un éclairage qualitatif supplémentaire à ma recherche, il sera question d'évoquer et de tirer certaines conclusions des divers entretiens menés complémentirement à l'enquête initiale.

En effet, j'ai pu mener trois entretiens semi-directifs avec des acteurs concernés directement par les CV vidéo :

- le premier avec le coordinateur des ateliers de réalisation de CV vidéo au Forem,
- le second avec la responsable de la création de CV vidéo pour des personnes très éloignées de l'emploi (issues du CPAS notamment) au sein de MAKS vzw, une ASBL située en Région bruxelloise.
- le dernier avec un réalisateur et un comédien qui animent des ateliers de création de CV vidéo pour des jeunes en milieu carcéral ou en centre de protection de la jeunesse à Paris.

Nous concluons sur une discussion tenant compte des résultats, du contexte, de la pertinence d'utiliser un CV vidéo et des leviers d'actions possibles pour lever les freins à son utilisation, tout en permettant un traitement non discriminatoire des candidatures des demandeurs d'emploi utilisant cet outil.

Partie 1 : Contexte et éclairages préliminaires

1.1. Le public cible : les demandeurs d'emploi, groupe stigmatisé par rapport aux travailleurs.

Les recherches menées par D. Bourguignon et G. Herman (2007), ont développé l'idée que la situation de non-emploi est une situation stigmatisante, susceptible de rendre les chômeurs vulnérables sur le plan professionnel et fragiles sur le plan social. En effet, l'identité de chômeur et les stéréotypes qui lui sont associés peuvent avoir une influence sur leur insertion sociale et professionnelle.

Les avantages d'avoir un emploi ne se résument pas aux seuls aspects financiers, ils permettent également d'assouvir d'autres besoins : la sécurité d'une structure temporelle, les relations sociales, le fait de pouvoir confronter notre propre vision du monde avec la réalité sociale. L'emploi procure à l'individu des buts et un sens de la finalité et, à travers la réalisation de produits finis, développe un sentiment d'utilité, définit une position et un statut dans la société et permet dès lors le développement d'une identité sociale (Bourguignon D. et Herman G., 2007).

En outre, bien que la valeur travail connaisse une remise en question partielle pour certains, il n'en reste pas moins qu'elle demeure, de manière systématique, dans le trio de tête des valeurs les plus souvent citées par la population (Garner H et al., 2005).

Ceci nous permet de dire que le travail reste une valeur clé de nos sociétés occidentales et que le fait de ne pas en avoir constitue un attribut stigmatisant (Bourguignon D. et Herman G., 2007). Dès lors, l'absence d'emploi renvoie à une identité négative.

Par ailleurs, les demandeurs d'emploi sont généralement perçus comme inférieurs et incapables de trouver un emploi (Funker B et Blomsterberg M., 2003). Cette image négative constitue une menace importante pour les demandeurs d'emploi, ces derniers ayant peur d'être assimilés à ce stéréotype (Hayes J. et Nutman P., 1981).

Enfin, le fait de devenir dépendant de l'Etat et de la collectivité (via la Sécurité sociale), suite à la perte du statut de travailleur, suscite une véritable crise de statut de la personne, qui conduit les chômeurs à développer un sentiment d'infériorité, de profonde humiliation et de honte (Hayes J. et Nutman P., 1981 ; Schnapper D., 1981).

Les demandeurs d'emploi ressentent souvent l'échec de leurs démarches de recherche d'emploi comme injuste (Schnapper D., 1981), ils se sentent dévalorisés et méprisés de manière générale

de la part des personnes qui leur sont proches comme de leurs voisins, les membres de leur famille, mais également des personnes plus éloignées comme leur médecin ou leur conseiller en insertion (Schnapper D., 1981).

Au regard des travailleurs, les chômeurs exercent un certain contrôle sur leur situation de non-emploi et sont personnellement responsables de leur état de stigmatisation.

Dans le domaine de l'insertion socioprofessionnelle, ces stéréotypes vivent également, certains employeurs n'engagent pas facilement les chômeurs, ou alors pour des travaux subalternes, voire sans être déclarés. Tous ces éléments handicapent les démarches de recherche d'emploi et, ce faisant, amènent les chômeurs à confirmer les stéréotypes qui existent à leur rencontre (Bourguignon D. et Herman G., 2007).

Or, le fait que la responsabilité du chômage soit attribuée au manque d'efforts et de motivation des chômeurs, malgré que le non-emploi soit davantage lié à un contexte socio-économique défavorable relève d'une « erreur fondamentale d'attribution » (Jones E. et Harris V., 1967).

Les travaux de Goffman E. (1963) ont mis en lumière le fait que le regard d'autrui, s'il est négatif, peut largement être source de discrédit et de marginalisation de celui qui en est la victime. Goffman a qualifié cette situation de « stigmatisation ». Dans cette perspective, les effets du non-emploi seraient moins le résultat de processus individuels que la conséquence des images construites par la société à propos des chômeurs. En outre, ces derniers intériorisent la stigmatisation dont ils sont victimes, ce qui les amènent à avoir une vision tronquée du contexte socio-économique dans lequel ils évoluent, ainsi que de leur place et leur possibilités d'actions au sein de ce système. Cette stigmatisation affecte donc profondément la confiance qu'un individu peut avoir en lui-même et l'enferme dans une impasse sur le plan personnel, social et professionnel.

C'est donc une analyse entre les groupes dominants (travailleurs) et les groupes dominés (sans emploi) qui est proposée dans ce mémoire.

1.2. Demandeurs d'emploi et stratégies de distanciation face à la discrimination

Les groupes stigmatisés ont tendance à mettre en place, consciemment ou inconsciemment, des stratégies de défense visant à protéger leur estime de soi (Allport G.W., 1954 ; Crocket J. et Major B., 1989 ; Lalonde R.N. et Cameron J.E., 1994 ; Tajfel H. et Turner J.C., 1979).

C'est également le cas pour les demandeurs d'emploi. Or, reconnaître qu'on est victime de discrimination implique que l'on accepte une piteuse image de son groupe, ce qui n'est pas sans

conséquence sur l'estime de soi personnelle. De ce fait, on peut dire qu'ils minimisent la discrimination dont ils sont victimes. Seules les situations où la discrimination ne fait aucun doute conduisent les individus à utiliser l'explication en termes de discrimination (Ruggiero K. et Taylor D., 1997).

Deuxièmement, en attribuant leur échec à la discrimination, les victimes de discrimination le reportent sur des facteurs extérieurs sur lesquels ils n'ont aucun contrôle. Cela peut s'avérer dangereux dans les cas où la discrimination est récurrente car les personnes pourraient avoir l'impression de ne plus maîtriser le monde qui les entoure. Or, ce sentiment est particulièrement important pour la santé mentale des individus (Taylor S. et Brown J., 1988). Afin de préserver à la fois le sentiment de contrôle, la croyance en un monde juste, mais également l'estime de soi groupale, les membres de groupes stigmatisés privilégieraient la stratégie du déni ou de minimisation de la discrimination.

La stratégie de minimisation de la discrimination s'accompagne de conséquences positives pour l'estime de soi des membres de groupes stigmatisés, mais constitue un frein considérable pour toute action visant à combattre les discriminations ; en plus de légitimer la discrimination produite par les groupes dominants puisque ceux-ci ne sont jamais remis en cause, la responsabilité du manque d'emploi est plus facilement reportée sur les individus et les structures sociales inégalitaires sont ainsi maintenues (Bourguignon D. et Herman G., 2007).

Comme déjà évoqué plus haut, les recherches sur l'estime de soi personnelle des demandeurs d'emploi (comme d'autres groupes stigmatisés) ont un bilan mitigé ; alors que certaines études montrent que les chômeurs (groupe stigmatisé) ont une estime de soi inférieure à celle des travailleurs (groupe dominant), d'autres ne présentent aucune différence. Ceci pourrait s'expliquer par la différence de perception de la discrimination (Bourguignon D. et Herman G., 2005). Les stratégies pour atténuer l'image négative du groupe des chômeurs ont pour but de protéger l'estime de soi des individus, ce qui rend difficile l'appréciation du sentiment de discrimination.

Ces éléments attirent notre attention sur l'influence possible de l'estime de soi et des discriminations sur l'intention de réaliser un CV vidéo, étant donné que ce dernier peut être perçu soit comme un vecteur supplémentaire de discrimination, soit comme un levier pour lutter contre certains stéréotypes. En outre, si l'estime de soi et la perception de la discrimination varie bien d'un groupe à l'autre, ces indicateurs sont d'autant plus pertinents pour réaliser la comparaison entre l'intention des demandeurs d'emploi par rapport à celle des travailleurs de recourir au CV vidéo.

1.3. Le CV anonyme, outil de lutte contre les discriminations à l'embauche, antithèse du CV vidéo.

Bien que le CV classique reste le mode de candidature le plus fréquent, il est l'objet de critiques car il peut susciter des comportements discriminatoires dans le chef des recruteurs. Ces discriminations privent les entreprises de talents potentiels et provoquent un sentiment d'injustice chez les candidats qui subissent le rejet sur base de critères pourtant protégés par la loi et ce, sans justification raisonnable. Dans ce contexte, selon une étude expérimentale de A. Lacroux et C. Martin-Lacroux (2018), la perception des candidats par rapport aux CV anonymes (CVA) est plutôt positive. Ces derniers les considérant comme étant le moyen le plus simple et le plus éthique dans la présélection des candidats. Le principe du CVA consiste à supprimer du CV tous les éléments personnels du candidat, (à savoir le nom, l'âge, le genre, l'adresse) pour n'y conserver que les compétences de celui-ci. Ainsi, les recruteurs se focaliseront sur ces dernières. L'objectif est de dépersonnaliser les candidats.

De manière générale, les CV classiques sont appréciés pour leur efficacité dans le cadre d'un recrutement rapide, mais les CVA sont perçus comme étant plus justes que les CV nominatifs. Malheureusement, cet outil de gestion étant considéré par les recruteurs comme étant trop rigide, il reste très peu utilisé en pratique.

Pourtant, le CVA peut constituer une opportunité pour les entreprises qui l'adopteraient :

- il permet de rationaliser la première phase de recrutement, limitant ainsi certains biais de présélection ;
- le recrutement affiché via CVA permet de présenter une vitrine marketing éthique, dans le cadre de la Responsabilité sociétale des entreprises ;
- il peut être considéré comme un premier pas dans un processus de conscientisation des services de ressources humaines à un recrutement non discriminatoire.

Le CVA ne semble toutefois pas la panacée, ce qui fait qu'il reste assez controversé :

- il ne permet pas d'éviter les discriminations dès la seconde phase du recrutement, ce qui peut sembler encore plus injuste pour les candidats ;
- il ne favorise pas la discrimination positive ;
- il renforcerait encore les discriminations sur base de l'origine ethnique ;
- les informations étant très lacunaires, il est difficile pour les candidats de contrebalancer l'éventuel manque d'expérience ou de formation.

En Belgique, le CVA est rendu obligatoire pour le recrutement de personnel dans les services publics fédéraux, mais pas dans les autres administrations ni dans le privé, ce qui fait que l'utilisation volontaire d'un CVA de la part d'un candidat isolé peut susciter de la méfiance dans le chef du recruteur.

Le CV vidéo va à contrecourant de ces considérations, pourtant il tend à se développer, comme d'autres outils de recrutement numériques, basés quant à eux sur des algorithmes et dont la gestion standardisée par intelligence artificielle peut également poser des questions éthiques.

On ne peut cependant pas considérer la pertinence des CV vidéo sous le prisme des discriminations sans les comparer aux CV classiques et anonymes, d'où l'importance d'avoir également cet éclairage au sein de ce travail.

1.4. Le CV vidéo, un outil numérique spécifique dont l'usage se distingue des autres TIC dans le cadre de la recherche d'emploi.

Les CV vidéo sont des messages enregistrés sur vidéo dans lesquels les candidats se présentent à des employeurs potentiels (Doyle, 2010). Dans cet outil audiovisuel qui est envoyé directement aux employeurs ou placé sur les réseaux sociaux et plateformes de recherche d'emploi, le postulant se présente généralement face caméra et tâche, en très peu de temps (les standards sont compris entre 60 et 90 secondes), de séduire l'employeur potentiel grâce à son image, sa diction, sa maîtrise de la langue, éventuellement son originalité. Au lieu de se contenter de transformer les CV papier en versions vidéo, le multimédia permet aux candidats de montrer réellement ce qu'ils savent faire, leurs connaissances, compétences, aptitudes et autres caractéristiques (par exemple, les compétences interpersonnelles) qu'il peut être difficile de saisir avec les CV papier traditionnels (Hiemstra et al., 2012).

Toujours selon Annemarie M.F. Hiemstra, une recherche menée par Gissel et al. (2011) pour les mots-clés « CV vidéo » sur des sites web populaires a donné 10.900 résultats sur Youtube et 49.300.000 sur Google. Depuis lors, il semble que le sujet n'a fait que gagner en popularité dans la presse populaire et les médias, ce qui contraste avec la rareté des recherches empiriques publiées dans le Web of Science (Derous, Taveirne & Hiemstra, 2012).

L'initiative d'utiliser des CV vidéo dans la procédure peut venir du candidat (Gissel et al., 2011) ou de l'employeur. Lorsque l'organisme recruteur fixe les règles pour les candidatures au CV vidéo, les exigences en matière de format peuvent être plus strictes, plus ou moins structurées. Par exemple, les employeurs peuvent demander aux candidats de se présenter en répondant à des questions standardisées (Clooks, 2011).

L'usage des TIC par la population en général et par les demandeurs d'emploi en particulier a déjà fait l'objet de nombreuses études permettant de distinguer les différentes catégories d'utilisateurs et de non-utilisateurs (Boutet et Trémenbert, 2009) les déterminants de l'usage, de la pratique et de l'appropriation des TIC (Wolff et Simonin, 2007, Jouët, 1993, Conein, 2005, Tsoni, 2012).

Ces études ont, entre autres, révélé le fait que le non-usage des TIC soit considéré à la fois comme un facteur et comme un résultat d'exclusion et de marginalité. Des caractéristiques que l'on peut imaginer encore accrues par la situation de chômage puisque le demandeur d'emploi, bien qu'en situation précaire, se voit contraint d'utiliser les TIC dans sa recherche d'emploi, alors que celles-ci nécessitent des ressources matérielles tant que des compétences techniques particulières. Dès lors, comme le souligne Conein (2005), « *il convient de s'interroger non seulement sur l'usage et le non-usage mais sur les circonstances sociales et humaines qui participent à l'émergence des différentes catégories d'utilisateurs et de non-utilisateurs* » (Conein, 2005).

Selon Josiane Jouët, « l'usage est [...] restrictif et renvoie à la simple utilisation tandis que la pratique est une notion plus élaborée qui recouvre non seulement l'emploi des techniques (usage) mais aussi les comportements, les attitudes et les représentations des individus qui se rapportent directement ou indirectement à l'outil. » (Jouët, 1993, 371)

Les mécanismes d'appropriation des TIC quant à eux, regarderont la « maîtrise technique et cognitive mais aussi les comportements, les attitudes, les représentations des individus se rapportant directement ou indirectement à l'objet technique. » (Simonin et al., 2007).

En outre, les perceptions des candidats ont été identifiées comme un thème important dans l'adoption des nouvelles technologies en matière de sélection (Lievens & Harris, 2003).

Mais ce qui distingue le CV vidéo des autres technologies de l'information et de la communication, c'est le fait que le demandeur d'emploi n'est pas un simple usager du dispositif, il ne « consomme » pas l'information sur Internet, il ne consulte pas les offres d'emploi, il franchit une étape supplémentaire qui le rend davantage acteur : il doit lui-même créer l'objet technique, et ensuite le disséminer sur les forums, les réseaux sociaux, les plateformes de recrutement, afin d'aller vers l'employeur pour se présenter de façon à attirer son attention.

Ceci implique un investissement supplémentaire, par rapport même à un individu qui pratique les TIC, c'est-à-dire que non seulement il conviendra de tenir compte du contexte, de la maîtrise

technique, des contraintes matérielles, des attitudes et de l'intention de réaliser un CV vidéo mais également de le diffuser sur Internet.

Le CV vidéo nécessite de nombreux prérequis :

- être positionné sur un métier bien défini ;
- disposer d'outils numériques indispensables :
 - ordinateur avec caméra, écouteur et micro ;
 - pour réaliser ses prises de vue : smartphone/iPhone ou caméra ;
 - monter sa vidéo : ordinateur ou smartphone.
- savoir lire, parler et écrire le français.

Et compétences :

- identifier ses atouts (notions de softskills et hardskills) ;
- pouvoir s'exprimer face caméra ;
- différencier la communication verbale et non-verbale ;
- déterminer la structure d'un CV vidéo ;
- construire son pitch de présentation ;
- connaître les bases de la réalisation et du montage ;
- réaliser ses prises de vue et le montage d'une capsule vidéo.

Au-delà de ces freins, l'utilisation du CV vidéo soulève des préoccupations d'ordre juridique (Lefkow, 2007). Les informations relatives à l'origine ethnique, au sexe, à l'âge et au handicap sont révélées à un stade précoce du processus de sélection, ce qui peut conduire à des conflits d'intérêts, à des accusations de discrimination et à des poursuites judiciaires (Hiemstra et al., 2012).

1.5. Perceptions de l'équité des CV vidéo parmi les candidats d'origines ethniques diverses

Une étude de Annemarie M.F. Hiemstra, Eva Derous, Alec W. Serlie, Marise Ph. Born (2012), publiée en 2012, relève qu'il existe des preuves empiriques que les pratiques de recrutement électronique perçues comme injustes et intrusives entraînent des réactions négatives de la part des candidats, d'éventuelles actions en justice et une tendance à " l'auto-sélection " (Anderson,2011). Cependant, on ne sait pas comment l'équité des CV vidéo est réellement perçue par les candidats d'origines ethniques diverses.

Gilliland (1993) affirme que la perception globale de l'équité du processus de sélection est influencée par les perceptions de la justice procédurale des candidats (c.-à-d., si les candidats perçoivent la procédure de sélection comme étant juste, équitable, en termes de lien avec l'emploi et d'opportunité de performance, de qualité et de sécurité) et leurs perceptions de la règle de justice distributive (à savoir, si les candidats reçoivent les décisions d'embauche qu'ils estiment mériter, telles que l'équité et l'égalité).

En général, les CV sont perçus favorablement par les candidats, bien que les tests d'échantillons de travail et les entretiens soient perçus encore plus favorablement (Anderson et al., 2010).

L'une des principales raisons de ce phénomène est la perception de la relation au travail de ces outils. Le lien avec l'emploi est défini comme la mesure dans laquelle un test semble mesurer un contenu pertinent pour la situation professionnelle et semble être prédictivement valide (Gilliland, 1993). Le comportement futur pertinent pour l'emploi peut être montré plus directement dans les CV vidéo par rapport aux CV papier, à l'instar d'un test d'échantillon de travail et d'un entretien.

Par conséquent, les CV vidéo peuvent être perçus comme étant davantage liés à l'emploi que les CV papier.

Bien que les CV vidéo ne facilitent pas l'interaction directe, on peut supposer que le format permet une plus grande présentation de soi par rapport au CV papier (par exemple, l'apparence professionnelle), et offre donc plus d'occasions de se produire et de montrer sa personnalité, ses compétences aux recruteurs (Waung, Beatty, Hymes, & McAuslan, 2012).

L'identité ethnique peut être considérée comme une partie de l'identité sociale d'une personne (Tajfel et Turner, 1986). Une forte identité ethnique est liée à une bonne estime de soi et à d'autres facteurs liés à l'image de soi (Smith & Silva, 2011), ce qui peut influencer le comportement et les perceptions d'une personne.

Il a été constaté que les compétences linguistiques sont liées à la capacité à répondre aux besoins quotidiens de la société pour les minorités ethniques (Lindert, Korzilius, Van de Vijver, Kroon, & Arends-Toth, 2008) comme l'auto-efficacité dans la recherche d'emploi et les résultats sur le marché du travail dans le contexte de l'emploi (van Tubergen, 2010). En tant que telles, les compétences linguistiques du pays d'accueil sont considérées comme des résultats socioculturels importants de l'acculturation.

Lors d'une candidature par CV vidéo, l'accentuation éventuelle du discours des candidats issus de minorités ethniques est introduite dès la première phase de sélection. Des recherches ont montré que le discours accentué, associé au nom du candidat, affecte négativement le jugement favorable des recruteurs lors des entretiens d'embauche (Hosoda et Stone-Romero, 2010). Par

conséquent, il se peut que les minorités ethniques considèrent qu'il est plus juste de postuler avec un CV papier qu'avec un CV vidéo en raison des indices supplémentaires liés à l'ethnicité qui sont introduits dès la première phase de sélection.

1.6. Les notions d'image de soi et d'estime de soi comme déterminants de l'intention de réaliser un CV vidéo.

Il n'y a pas de règle précise concernant le CV vidéo, chacun est libre de l'adapter en fonction de ses compétences techniques, artistiques... Cependant le canevas habituel repose sur un format de 60 à 90 secondes dont la majeure partie se déroule face caméra. Dans tous les cas, la personne apparaît à l'écran et sa voix est en off ou en live.

Dès lors, et c'est la base de notre étude, nous partons de l'hypothèse que l'image de soi des demandeurs d'emploi a une forte influence sur leur intention de recourir au CV vidéo, de même que leur estime de soi.

L'image de soi est un portrait factuel de soi tel que l'on se perçoit, tandis que l'estime de soi est un jugement de valeur général par comparaison avec un soi idéal.

Les concepts d'image de soi et d'estime de soi vont renouveler les débats théoriques relatifs à la motivation. Ils vont les élargir et les enrichir en précisant certains mécanismes. Ces concepts révèlent comment l'identité professionnelle de l'individu se construit, en fonction des situations professionnelles qu'il rencontre. Le travailleur va se sentir « apte » ou non à affronter ces situations, selon le récit autobiographique qu'il s'est construit et sa faculté à intégrer de nouvelles informations apportées par les nouvelles expériences et/ou par les évaluations faites par d'autres. L'image de soi et l'estime de soi sont constamment en construction, elles sont influencées par l'environnement et par autrui, qui sont des activateurs d'aspects positifs ou négatifs qui viennent les alimenter ainsi que les structurer. Une estime de soi élevée entraîne la satisfaction et le bien-être psychologique ainsi qu'un sentiment général de compétence qui fait anticiper les succès à venir ; une faible estime de soi entraîne une insatisfaction générale et un manque de confiance en soi qui peut être démotivant. Ainsi, l'image de soi et l'estime de soi sont deux concepts pertinents pour permettre de mieux comprendre le mécanisme de construction de la compétence du point de vue de l'individu.

Comment l'individu perçoit-il et construit-il son image de soi et son estime de soi ? En puisant de l'information sur lui.

Il existe quatre sources principales d'information sur soi :

- la perception directe des résultats de son comportement ;
- l'apprentissage médiatisé par l'observation des résultats du comportement des autres;
- l'influence sociale qui, soit par la communication verbale, soit par les attentes implicites des autres, lui donne une idée de la manière dont ceux-ci se représentent ses compétences;
- les informations « proprioceptives »⁴

L'information en provenance de ces quatre sources est le résultat d'un processus cognitif qui consiste à sélectionner l'information, à la pondérer et à l'intégrer dans le schéma personnel de compétences.

Concernant l'image de soi : la collecte d'informations sur soi-même, organisée en un système cognitif structuré, est élaborée au fil des expériences d'échec et de succès d'une part et des jugements d'autrui d'autre part. Elle donne ainsi une représentation de ses compétences par l'individu lui-même.

Concernant l'estime de soi : il s'agit d'une hiérarchisation de valeur des informations sur soi en fonction des situations rencontrées, qui donne lieu à un jugement global par l'individu lui-même de son image de soi. Elle débouche ainsi sur une élaboration d'objectifs spécifiques, en fonction de la représentation de ses compétences, dans le développement des motivations individuelles: désir d'acquérir de nouvelles compétences ou pas, accroissement de la confiance en soi ou pas.

L'évaluation de ses propres capacités dépend souvent du jugement exprimé par les autres. L'influence des opinions des autres est fonction de la confiance qu'on a dans celui qui formule ces opinions. On croit plus facilement les évaluations qui viennent des personnes elles-mêmes compétentes et expérimentées. Le feed-back qu'elles nous renvoient réévalue l'image de soi. Plus ces feed-back sont présentés de manière encourageante, plus ils incitent à une réévaluation de l'image de soi. Mais lorsque l'individu reçoit des informations qui contredisent ce qu'il pense de lui, il se sent menacé dans son identité et dans son estime de soi.

L'estime de soi joue un rôle modérateur ou d'amplificateur dans les situations de stress que créent les conditions défavorables du marché de l'emploi. Les « survivants » de campagnes de licenciements éprouvent ainsi un sentiment d'insécurité et simultanément de culpabilité. Leur comportement au travail est marqué par leur anxiété ; ils se demandent pourquoi ils n'ont pas

⁴ Proprioceptivité, subst. fém. Ensemble des sensations résultant de la perception qu'a l'homme de son propre corps et renseignant sur l'activité du corps propre (sensations kinesthésiques et posturales) (d'apr. Greimas-Courtés 1979).

été comme d'autres victimes des réductions d'effectifs. Ils peuvent alors réagir de deux manières possibles :

- une anxiété modérée leur donne du zèle et stimule leur performance individuelle, en partie pour les préserver d'une éventuelle prochaine vague de licenciements ;
- tandis qu'une anxiété forte se traduit par le désengagement et une diminution de la performance (selon le principe du « à quoi bon ? »), particulièrement si l'anxiété s'accompagne de colère parce que les survivants estiment que les licenciements de leurs ex-collègues n'étaient pas nécessaires ou justes, ce qui peut déboucher sur des conflits.

Le niveau d'anxiété des survivants est déterminé par trois types de variables situationnelles qui dépendent de l'estime de soi : variable liée à la nature du travail, variable liée à l'aide apportée par l'organisation, variable liée à la probabilité de retrouver un emploi. Concernant la nature du travail, si leurs tâches et leur poste ne relèvent pas du domaine d'activités de ceux qui ont été licenciés, les survivants se sentent moins menacés. Mais l'anxiété sera d'autant plus forte que la culture de l'entreprise qui licencie est aux antipodes de telles pratiques de licenciement. Le décalage perçu entre, d'une part, la culture, les discours et, d'autre part, les « actes » de l'organisation aggrave les effets sur ceux qui ont une faible estime de soi, parce qu'ils se sentent plus fragiles dans une situation marquée par l'insécurité de l'emploi.

L'image de soi joue un rôle capital dans la mobilisation de la motivation, particulièrement dans l'élaboration et la définition des objectifs individuels, dans l'effort consacré au travail ainsi que dans la persévérance dans cet effort. L'image de soi permet de définir les intentions et les orientations de l'action en fixant la persévérance dans l'effort. En effet, l'être humain n'est disposé à faire des efforts que s'il a la conviction qu'ils seront suivis d'effets, cette conviction est ancrée dans l'image de soi. Si un salarié estime ne pas avoir les qualités suffisantes pour parvenir au terme d'un projet, il ne « se » motivera pas pour l'entreprendre. Les motivations individuelles sont ainsi déterminées par l'opinion que chacun se fait de ce que seront les résultats de ses efforts. Si le salarié estime pouvoir réaliser le projet parce que le réaliser possède une valeur à ses yeux, il adoptera les objectifs du projet, considérés comme réalistes du point de vue de son image de soi. Alors, les objectifs à la fois jouent un rôle motivationnel et permettent également de développer l'image de soi.

Des recherches comme celles de Jahoda (1982), attestent que la perte d'emploi entraîne une baisse de l'estime de soi et une atteinte du SEP quant à ses capacités à retrouver un travail.

D'autres auteurs soulignent également que les facteurs comme l'estime de soi, le SEP ou encore un contrôle interne ont un impact sur la manière dont l'individu gèrera sa situation de

demandeur d'emploi, son vécu, sa recherche d'emploi et sa réinsertion professionnelle (Doutre, 2003 ; Herman, 2007). Aussi, éprouver un sentiment d'impuissance et une estime de soi relativement faible sont autant de freins à la réinsertion professionnelle. Ce concept de soi développé par les chômeurs provient de leur comparaison avec le groupe des individus occupant un emploi qu'ils jugent plus positif (Tajfel, Turner, 1979). Par conséquent, les individus en recherche d'emploi ont une image négative de leur groupe d'appartenance et, en définitive, une perception négative de leur identité.

Au regard de ces éléments sur l'image de soi et l'estime de soi, nous pourrions formuler l'hypothèse que l'image de soi et l'estime de soi des demandeurs d'emploi étant relativement dégradées par rapport aux travailleurs actifs, mettre leur image en avant au travers d'un CV vidéo constituera une menace qui limitera leur motivation à y avoir recours.

Une des hypothèses les plus couramment admises suggérait que les membres d'un groupe stigmatisé devraient souffrir d'un déficit de soi personnel comparés aux membres de groupes de statut plus élevé. Cependant, les résultats de nombreuses recherches visant à comparer l'estime de soi personnelle des membres de groupes sociaux stigmatisés à celles de groupes plus privilégiés ne permirent pas de confirmer ces hypothèses, il est même arrivé que certaines études démontrent l'inverse (Crocker J. et Major, 1989).

Dès lors, il nous semble pertinent d'analyser l'influence d'autres variables complémentaires à l'image et l'estime de soi : le sentiment de contrôle (présent dans la Théorie du comportement planifié), et d'efficacité personnelle (Jahoda (1982) ; Bandura).

1.7. Perception d'imperméabilité du marché du travail et estime de soi comme variables influant sur l'insertion professionnelle.

Le concept d'imperméabilité du marché du travail a été introduit par Tajfel H. (1981). Celui-ci évoque l'idée d'un marché du travail en grande partie inaccessible pour les demandeurs d'emploi par rapport aux travailleurs (groupe dominant). Cette menace entrave la mobilité sociale des demandeurs d'emploi (Baretto M., Ellemers N. et Palacios M.S., 2004). De plus, Herman G. (1999) a mis en avant que les sans emploi qui ont une perception imperméable du monde du travail ont des scores de dépression plus élevés que les autres.

Enfin, selon une étude de Bourguignon D. et Herman G. (2007), les personnes sans emploi confrontées à un contexte menaçant en raison de la vision imperméable du monde du travail et qui n'arrivent pas à utiliser la stratégie du déni de discrimination, développent un niveau d'estime de soi personnelle plus bas que celles qui minimisent l'existence de discrimination à

leur rencontre. A contrario, dans la condition de perméabilité, la discrimination ne semble plus affecter l'image que la personne se fait d'elle-même. En résumé, les personnes en situation de menace qui ne parviennent pas à minimiser la discrimination à leur rencontre développent une image négative d'elles-mêmes.

Tout ceci amène à se demander si l'insertion professionnelle passe par une estime de soi personnelle positive ou si ce sont les échecs répétés et la réalité sociale qui affectent l'estime de soi.

Or, le fait de manifester une *évaluation positive de soi* sous la forme d'une haute estime de soi, d'un SEP élevé, une capacité de contrôle interne et une vie émotionnelle stable, s'est révélé être prédicteur de persévérance dans la recherche d'emploi. En d'autres termes, une estime de soi positive semble aider les individus à persister, en dépit des rejets sur le plan de l'embauche qu'ils ont eu à subir (Wanberg C., Glomb T., Song Z., et Sorenson S., 2005). Par contre, le fait d'éprouver un sentiment d'impuissance, ressentir une forme d'apathie, souffrir d'une estime de soi faible sont des freins à l'insertion professionnelle (Schaufeli W.B. et Van Yperen N.Y., 1992 ; Taris T.W., Bok I.A. et Calje D.G., 1998 ; Taris T.W., 2002).

Une faible estime de soi ou un niveau élevé de dépression constituent en effet des antécédents significatifs au fait de se retrouver chômeur à la sortie des études et, plus tard, de ne pas être engagé (Taris T.W. 2002). A l'inverse, les demandeurs d'emploi qui ont un niveau de santé mentale normal ont plus de chances que les autres de trouver un emploi (Claussen B., Bjorndal A., et Hjort P.F., 1993). Les conclusions de plusieurs auteurs (ex, Murphy G.C. et Athanasou J.A., 1999 ; McKee-Ryan F.M. et al., 2005) plaident de façon systématique en faveur de cette thèse : c'est le chômage qui provoque des problèmes de santé plutôt que l'inverse. Ceci signifie que la privation d'emploi est associée à une détérioration de la santé mentale et que l'accès à l'emploi est associé à son amélioration.

Malheureusement, dans cette étude, la durée de chômage des demandeurs d'emploi n'a pas été relevée. Toutefois cette notion constitue un biais qu'il est important de relever lorsque l'on mesure l'impact de l'estime de soi sur l'intention de réaliser une démarche de recherche d'emploi telle que le CV vidéo.

Ainsi, avoir sur le plan personnel une évaluation positive de soi, variable qui condense des dimensions comme la valeur qu'on attribue à soi-même, ou la croyance en sa propre capacité à exercer un contrôle sur les événements qu'on traverse, constitue une forme de protection (Herman G., 2007).

Partie 2 : Cadre théorique

2.1. Théorie du comportement planifié (TCP) de Ajzen

La psychologie sociale (champ d'étude qui porte sur autrui d'un triple point de vue : sa connaissance, les influences réciproques entre soi et autrui, et les interactions sociales. (Leyens, 1997, P.10)) permet, à propos d'un comportement donné, d'examiner les déterminants du comportement en question, c'est-à-dire ce qui influence la décision de nous comporter d'une certaine manière plutôt que d'une autre.

Bien que nous ne puissions pas toujours l'identifier, « chaque comportement implique un choix, même si l'alternative est de ne pas agir et ainsi de maintenir le statu quo » (Ajzen, 2008, p.525).

Selon la TCP, l'intention de réaliser un comportement donné est influencé par trois facteurs :

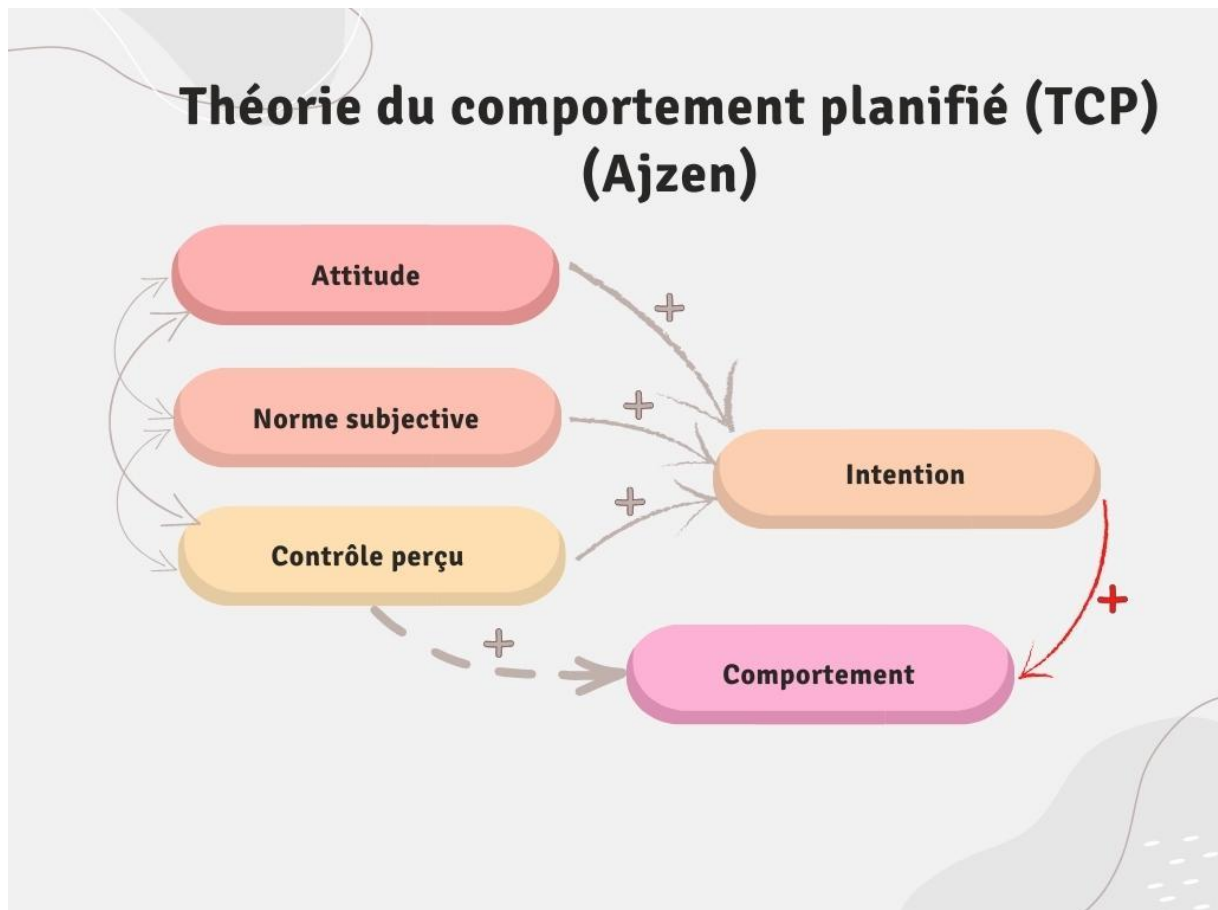
- une évaluation favorable ou défavorable du comportement (l'attitude envers le comportement) ;
- la perception de la pression sociale qui incite à réaliser ou à ne pas réaliser le comportement (la norme subjective) ;
- le sentiment d'auto-efficacité en rapport avec le comportement (le contrôle perçu sur le comportement).

Chacun de ces déterminants ayant leur propre importance en fonction du comportement et de la population ciblée. Conjointement, l'attitude envers le comportement, la norme subjective et le contrôle perçu sur le comportement conduisent à la formation d'une intention comportementale et le comportement est la réponse observable de cette intention. (Ajzen, 2008).

Des données de méta-analyse, portant sur une large plage de comportements, montrent que la corrélation moyenne entre attitude et intention varie de 0.45 à 0.60. Qu'elle est de 0.34 à 0.42 pour la prédiction de l'intention au départ de la norme subjective. Pour ce qui est de la prédiction de l'intention à partir du contrôle perçu, la corrélation varie de 0.35 à 0.46. Globalement, la corrélation dans la prédiction de l'intention à partir de l'attitude, de la norme subjective et du contrôle perçu varie de 0.63 à 0.71 (Ajzen, 2008).

2.1.1. Modélisation

Attitude (+) + norme subjective (+) + contrôle perçu (+) → (+) intention de réaliser le comportement



1^{er} niveau

L'attitude : favorable/défavorable

Représente « une évaluation sommaire d'un objet psychologique en termes de bon-mauvais, nuisible-bénéfique, plaisant-déplaisant, agréable, désagréable » (Ajzen, 2001, p.28).

Les personnes possèdent un certain nombre de croyances en lien avec un comportement donné. Chacune de ces croyances lie le comportement à un résultat escompté et chaque résultat, conséquence du comportement, possède une valeur subjective. L'attitude se construit donc à la fois sur des croyances qu'un comportement donné produise un résultat donné et sur l'évaluation positive ou négative de ce résultat potentiel du comportement. L'attitude est donc fonction de

« la force de chaque croyance pondérée par l'évaluation de la conséquence du comportement »
(Ajzen, s.d.-a)

L'attitude ne se base pas uniquement sur l'évaluation de certaines conséquences connues du comportement, mais également sur l'évaluation des estimations de ces conséquences probables.

Modèle expectation-valence

Ce modèle trouve sa spécificité dans le fait qu'il puisse y avoir incongruence entre attitude et comportement.

Ex.: attitude favorable des demandeurs d'emploi (DE) envers les CV vidéo car les CV vidéo (objet) sont plus populaires, à la mode (attribut) → la croyance va déterminer la motivation.

Mais le comportement peut être différent : les DE ne vont pas chercher à réaliser un CV vidéo. Plusieurs explications sont possibles : le problème est méthodologique (l'attitude et le comportement ne sont pas mesurés au même niveau) ; le problème se situe au niveau d'un biais dans le besoin des répondants de donner une image positive d'eux-mêmes ; le problème est lié au contexte et aux possibilités réelles de la personne (financières, techniques, logistiques...).

La deuxième génération des modèles de l'expectation-valence ne s'est plus intéressée à l'impact de la probabilité de la réussite ou de l'échec sur la valeur du résultat.

La formulation la plus célèbre à ce niveau est sans-doute celle introduite par Bandura (2003), à propos de l'efficacité personnelle, qu'il définit comme une « **croyance de l'individu en sa capacité d'organiser et d'exécuter la ligne de conduite requise pour produire les résultats souhaités** ».

Le modèle de Ford (1992) repose sur différentes formes de croyances : les croyances d'agentivité personnelle, les croyances de capacité et les croyances contextuelles. Ensemble, toutes ces croyances permettent à l'individu de savoir s'il est réellement en mesure d'avoir une influence sur l'environnement.

Feather (1992) part du principe que si les actions étaient seulement déterminées par la valence des événements et des résultats, les individus chercheraient uniquement la plus attractive des alternatives d'une situation, ce qui n'est pas le cas. Pour lui, les actions sont donc contraintes par les croyances entre ce qui est possible et ce qui n'est pas possible.

La norme subjective : le comportement est bien/pas bien perçu par les autres

La norme subjective est le niveau d'influence des croyances normatives d'une personne pour qu'elle s'engage ou ne s'engage pas dans un comportement donné. Cette norme fait référence à la pression sociale représentée par la perception que nous avons des attentes des proches pour

que nous nous engageons ou non dans un comportement plutôt que dans un autre. Ce que nous pensons que nos proches attendent à propos de nos éventuels comportements est à la base de nos croyances normatives. En fonction de notre propension, de nos motivations, à nous soumettre aux croyances normatives et en fonction de l'importance que l'on y accorde, la norme subjective pourra varier.

La norme subjective est fonction de la force de chaque croyance normative pondérée par la motivation à se soumettre au référent.

L'effet de la norme subjective sur l'intention d'une personne à s'engager dans un comportement est indépendante de l'attitude de cette personne face à ce comportement.

Contrôle perçu : vais-je y arriver ?

Le contrôle perçu correspond à la perception qu'ont les personnes de leurs habiletés à réaliser le comportement. Face à chaque comportement potentiel, une personne mobilise des croyances qui lient ce comportement aux éléments qui peuvent en faciliter ou en compliquer la réalisation. Chaque croyance fait ainsi référence à un facteur particulier qui peut faciliter ou compliquer la réalisation du comportement. Le niveau de contrôle perçu dépend donc à la fois des croyances de contrôle qui ont à voir avec la perception de la présence ou pas de facteurs pouvant faciliter ou compliquer la réalisation du comportement et de la perception de la capacité qu'à chacun de ces facteurs de faciliter ou compliquer le comportement.

Le contrôle perçu est la force de chaque croyance de contrôle pondérée par la capacité de chaque facteur à faciliter ou compliquer le comportement.

Le fait de pouvoir exercer un contrôle sur les événements auxquels on est confronté a souvent été considéré comme une dimension centrale (Warr P.B. a ajouté le contrôle dans la liste des besoins fondamentaux en 1999) et être sans emploi prive l'individu de la possibilité d'exercer cette maîtrise.

2^{ème} niveau : l'intention

L'intention d'adopter un comportement est un antécédent immédiat de l'exécution du comportement (Ajzen, 2008, p.538). Il s'agit donc d'un excellent indicateur du fait que la personne est prête à réaliser un comportement donné. (Théorie de l'Action raisonnée, Fishbein et Ajzen).

2.2. Sentiment d'efficacité personnelle (SEP) (Bandura)

« Les croyances d'efficacité personnelle sont construites à partir de quatre principales sources d'information :

- Les expériences actives de maîtrise qui servent d'indicateurs de capacité ;
- Les expériences vicariantes qui modifient les croyances d'efficacité par la transmission de compétences et la comparaison avec ce que font les autres ;
- La persuasion verbale et des formes proches d'influence sociale soulignant que la personne possède certaines capacités ;
- Les états physiologiques et émotionnels à partir desquels les gens évaluent partiellement leur capacité » (Bandura, 2003)

Parmi les mécanismes d'agentivité personnelle, aucun n'est plus central ni omniprésent que la croyance personnelle dans sa capacité à exercer un certain degré de contrôle sur son propre fonctionnement et sur les événements de l'environnement (Bandura, 1997). Les croyances d'efficacité constituent le fondement de l'agentivité humaine. Si les personnes ne croient pas qu'ils peuvent, par leurs propres actions, produire les résultats souhaités tout en évitant que des événements fâcheux surviennent, ils ont peu de raisons d'agir ou de persévérer face aux difficultés. Si d'autres facteurs peuvent servir de guides ou de motivateurs, ils n'en sont pas moins enracinés dans la croyance centrale selon laquelle nous possédons la capacité de produire des effets par nos actions. Des méta-analyses confirment le rôle influent joué par les croyances d'efficacité dans le fonctionnement humain (Holden, 1991 ; Holden *et al.*, 1990 ; Multon *et al.*, 1991 ; Stajkovic et Luthans, 1998).

Le SEP renvoie « aux jugements que les personnes font à propos de leur capacité à organiser et réaliser des ensembles d'actions requises pour atteindre des types de performances attendus » (Bandura, 1986, p.391), mais aussi aux croyances à propos de leurs capacités à mobiliser la motivation, les ressources cognitives et les comportements nécessaires pour exercer un contrôle sur les événements de la vie (Wood & Bandura, 1989).

2.2.1. Croyance d'agentivité

Pour Bandura (1980, 1986), les croyances d'un individu à l'égard de ses capacités à accomplir avec succès une tâche ou un ensemble de tâches sont à compter parmi les principaux mécanismes régulateurs des comportements. Le SEP renvoie « *aux jugements que les personnes font à propos de leur capacité à organiser et réaliser des ensembles d'actions requises pour atteindre des types de performances attendus* » (Bandura, 1986), mais aussi aux croyances à propos de leurs capacités à mobiliser la motivation, les ressources cognitives et les

comportements nécessaires pour exercer un contrôle sur les événements de la vie (Wood et Bandura, 1989). Ces croyances constituent le mécanisme le plus central et le plus général de la gestion de soi (personal agency). En particulier, le SEP est supposé aider les gens à choisir leurs activités et leurs environnements et déterminer la dépense d'efforts, leur persistance, les types de pensées (positives vs négatives) et les réactions émotionnelles face aux obstacles. Le SEP influe positivement sur la performance et le choix du comportement. Il a un rôle direct en permettant aux personnes de mobiliser et organiser leurs compétences. Il a un rôle indirect en influençant le choix des objectifs et des actions.

2.2.2. Feedback

Le meilleur moyen de développer un SEP est de vivre des expériences qu'on maîtrise et réussit. Les croyances dans sa propre efficacité peuvent aussi être développées par modelage en prenant connaissance d'expériences réalisées par d'autres personnes. La persuasion verbale, par exemple les encouragements, peut accroître le sentiment d'efficacité, mais celui-ci ne survivra pas longtemps à l'épreuve de la réalité s'il a été "artificiellement" mené à un niveau irréaliste. Enfin, les états physiologiques expérimentés dans certaines situations peuvent être interprétés par l'individu comme le signe de difficultés pour atteindre un résultat visé. Ainsi, les manifestations somatiques du stress sont-elles souvent attribuées à un manque de capacité.

2.2.3. Résultats attendus

L'ensemble substantiel de recherches sur les différents effets du SEP est résumé ainsi par Bandura, (1995) : « Les personnes qui ont un faible SEP dans un domaine particulier évitent les tâches difficiles qu'elles perçoivent comme menaçantes. Elles ont des niveaux faibles d'aspiration et une faible implication par rapport aux buts qu'elles ont choisis. Confrontées à des difficultés, elles butent sur leurs déficiences personnelles, sur les obstacles et sur les conséquences négatives de leurs actes plutôt que de se concentrer sur la façon d'obtenir une performance satisfaisante. Elles diminuent leurs efforts et abandonnent rapidement face aux difficultés. Elles sont lentes à retrouver leur sens de l'efficacité après un échec ou un délai dans l'obtention de résultats. Elles considèrent une performance insuffisante comme la marque d'une déficience d'aptitude et le moindre échec entame leur foi en leurs capacités. Ces caractéristiques minimisent les opportunités d'accomplissements et exposent l'individu au stress et à la dépression. »

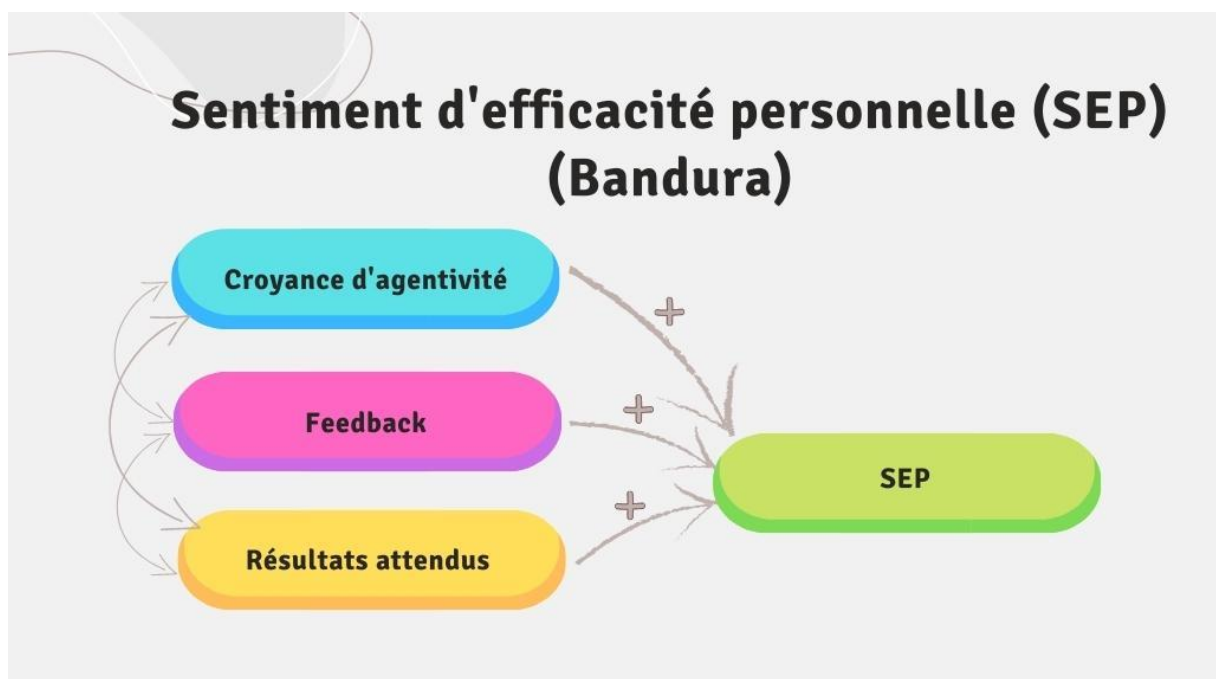
Au contraire, un SEP élevé augmente les accomplissements et le bien-être personnel de plusieurs façons. Les personnes avec une forte assurance concernant leurs capacités dans un

domaine particulier considèrent les difficultés comme des paris à réussir plutôt que comme des menaces à éviter.

Une telle approche des situations renforce l'intérêt intrinsèque et approfondit l'implication dans les activités. Ces personnes se fixent des buts stimulants et maintiennent un engagement fort à leur égard. Elles augmentent et maintiennent leurs efforts face aux difficultés. Elles recouvrent rapidement leur sens de l'efficacité après un échec ou un retard. Elles attribuent l'échec à des efforts insuffisants ou à un manque de connaissances ou de savoir-faire qui peuvent être acquis. Elles approchent les situations menaçantes avec assurance car elles estiment exercer un contrôle sur celles-ci. Cet ensemble de caractéristiques d'auto-efficacité favorise les accomplissements personnels, réduit le stress et la vulnérabilité face à la dépression.

2.2.4. Modélisation

Croyance d'agentivité (estime de soi compétences + contrôle perçu) + feedback + résultats attendus = SEP



Partie 3 : La démarche empirique

3.1. Les objectifs de la recherche

Ce travail poursuivra plusieurs objectifs :

- Distinguer quels sont les incitants et les freins à la réalisation et la diffusion d'un CV vidéo, c'est-à-dire relever les éléments prédictifs de l'intention de réaliser un CV vidéo.
- Pour expliquer les comportements, nous allons utiliser d'une part la Théorie du comportement planifié (TCP) (Ajzen, 1991) et d'autre part le Sentiment d'efficacité personnelle (SEP), (Bandura, 2003).
- Vérifier la théorie selon laquelle l'estime de soi des demandeurs d'emploi serait inférieure à celle des travailleurs et l'impact des discriminations sur l'estime de soi.
- Tester l'influence des discriminations et de l'estime de soi sur les différentes variables explicatives du SEP et de l'intention (TCP).
- Tester la compatibilité du modèle de la TCP avec le SEP développé par Bandura (2003) pour expliquer les comportements.
- Réaliser des comparaisons entre les deux groupes (demandeurs d'emploi et travailleurs) en ce qui concerne l'intention et l'influence des différentes variables.
- Vérifier que, sur base d'une estime de soi moindre et de l'impact des discriminations, les demandeurs d'emploi sont moins enclins à recourir au CV vidéo que les travailleurs.
- Susciter la discussion autour de ce qui pourrait lever les freins à l'utilisation des CV vidéo et limiter les risques de discrimination à l'embauche.

Pour répondre à ma question de recherche, j'ai mené une étude comparative, sur base d'un questionnaire, destiné à des demandeurs d'emploi et à des travailleurs actifs, mis en situation de volonté d'opérer une transition professionnelle.

L'idée étant de vérifier qu'il existe bien une différence entre l'estime de soi des demandeurs d'emploi et des travailleurs (Herman, 2007 ; Jacquin, Costalat, 2008 ; Mary, Costalat-Founeau, 2016), influençant l'intention de recourir au CV vidéo.

Dans un premier temps, nous avons vu qu'il était impératif de tenir compte du contexte, des difficultés relatives à la situation sociale et matérielle des demandeurs d'emploi leur permettant ou non la pratique d'un CV vidéo. Toutefois, cette étude ne souhaite pas s'intéresser aux contingences matérielles qui empêcheraient les demandeurs d'emploi de recourir au CV vidéo, c'est pourquoi nous contrôlerons ces éléments en stipulant aux répondants de notre enquête que

le CV vidéo peut être réalisé avec l'aide et le matériel du Forem (l'échantillonnage sera exclusivement wallon).

Il est avant tout question de l'image de soi des répondants et de leur motivation à réaliser un CV vidéo, tenant compte de la menace du stéréotype générée par leur statut de demandeur d'emploi. Pour analyser ces éléments nous construirons une série de questions relatives à l'image de soi des répondants et ensuite nous adapterons l'échelle d'estime de soi de Rosenberg aux critères relatifs à l'image de soi.

Ensuite, nous avons vu qu'il fallait mobiliser une série de softskills et de hard skills pour réaliser un CV vidéo : excellent français, bonne élocution, diction, bonne présentation face caméra, gestion du stress, structuration du discours oral...

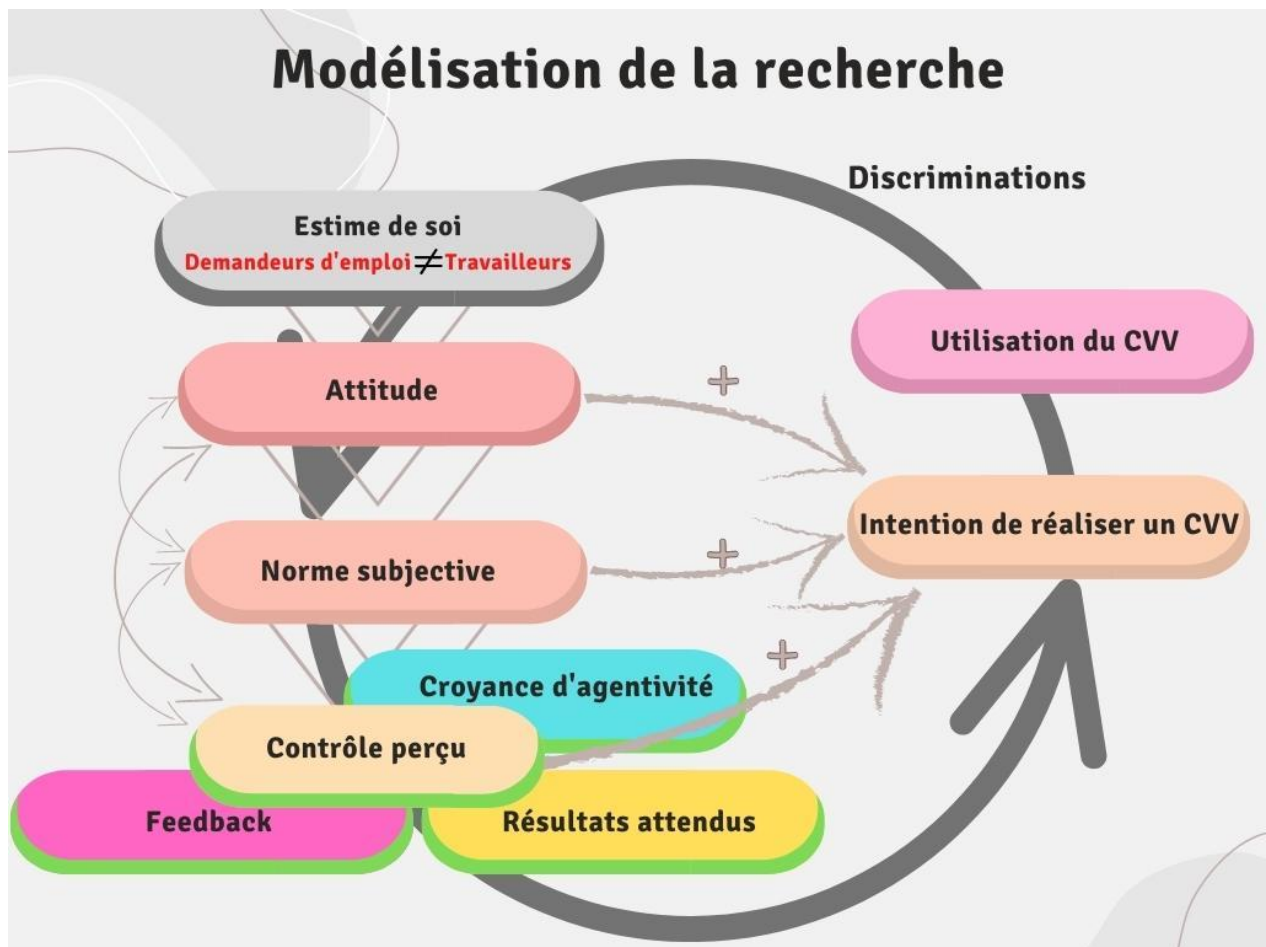
Nous étudierons ces éléments au regard de l'estime de soi en termes de compétences qu'on les répondants, grâce à une adaptation de l'échelle d'estime de soi de Rosenberg.

La seconde partie de l'enquête a pour but de vérifier l'impact de l'estime de soi (image et compétences) sur la volonté de réaliser un CV vidéo et de le disséminer sur les plateformes de recherche d'emploi. Pour ce faire nous nous baserons sur la Théorie du comportement planifié (TCP) (Ajzen, 1986, 1991).

Selon la TCP, l'intention de réaliser un comportement donné est influencé par trois facteurs : une évaluation favorable ou défavorable du comportement (l'attitude envers le comportement), la perception de la pression sociale qui incite à réaliser ou à ne pas réaliser le comportement (la norme subjective) et le sentiment d'auto-efficacité en rapport avec le comportement (le contrôle perçu sur le comportement). Chacun de ces déterminants ayant leur propre importance en fonction du comportement et de la population ciblée. Conjointement, l'attitude envers le comportement, la norme subjective et le contrôle perçu sur le comportement conduisent à la formation d'une intention comportementale et le comportement est la réponse observable de cette intention. (Ajzen, 2008).

En outre, étant donné la nature du contrôle perçu retenu dans le modèle d'Ajzen, et en vue de comprendre les déterminants des intentions de recourir au CV vidéo, il nous semble intéressant de tester si le modèle de la TCP peut efficacement être complété par le SEP de Bandura. En effet, celui-ci permet, selon la littérature, d'éclairer le lien entre contrôle et intention. Nous proposons donc un modèle intégrant des éléments d'estime de soi (compétences), de feedback et de résultats attendus, complémentairement au contrôle perçu.

3.2. La modélisation de la recherche :



3.3. L'échantillonnage

L'étude comparative a été menée au départ d'un questionnaire adressé à des demandeurs d'emploi inoccupés (groupe expérimental) et à des travailleurs occupés (groupe contrôle).

Véhiculée grâce aux réseaux sociaux et à mes contacts privés et professionnels, l'enquête a touché 81 travailleurs (H/F/X) ayant répondu valablement au questionnaire. La plupart sont des travailleurs qualifiés, voire hautement qualifiés.

Les demandeurs d'emploi (H/F/X) quant à eux, au nombre de 59, ont essentiellement été touchés via mes contacts professionnels dans le cadre des cellules de reconversion et des cellules Coup de Boost. Les cellules de reconversion, mises en place par le Forem, en partenariat avec différentes instances syndicales et sectorielles, ont pour objectif la réinsertion et la reconversion des travailleurs licenciés collectivement, suite à la faillite ou à la restructuration de leur entreprise. Le projet Coup de Boost, quant à lui, a été lancé en septembre

2016 par le Forem, en partenariat avec la FGTB et la CSC. L'objectif du projet Coup de Boost est de remobiliser les jeunes peu ou pas qualifiés pour les remettre sur le chemin d'une formation ou d'un emploi. Ce projet vise principalement les NEETS, ces jeunes qui ne sont "ni à emploi, ni en formation ni dans l'enseignement".

Ces deux voies d'entrées m'ont permis de m'adresser à différents types de demandeurs d'emploi, d'une part les demandeurs d'emploi issus des cellules de reconversion sont généralement qualifiés et sont depuis peu en situation de chômage, ils ont souvent une longue expérience en tant que travailleurs même s'ils ont un faible niveau d'étude, tandis que parmi les jeunes des cellules Coup de Boost, plus de 80% n'ont aucune expérience professionnelle, 83% n'ont pas le permis de conduire, ils sont peu ou pas qualifiés (39% ont un diplôme de l'enseignement secondaire) et plutôt précarisés (sans revenu ou bénéficiant d'allocations de chômage, d'insertion ou du revenu d'intégration sociale).

Parmi les demandeurs d'emploi, certains ont précisé différents statuts (prépension, en cellule de reconversion, en invalidité...).

Par facilité j'ai regroupé tous ces vocables en un seul groupe : travailleurs sans emploi (TSE), ce qui nous donne une proportion de 57,9% de travailleurs actifs (TA) (pourcentage valide) et 42,1% de travailleur sans emploi (TSE) (pourcentage valide). La proportion des uns et des autres nous permet de mener valablement une étude comparative entre ces deux groupes.

Au niveau du genre, le panel est très équilibré puisqu'il présente 51,3% de femmes pour 48,7% d'hommes.

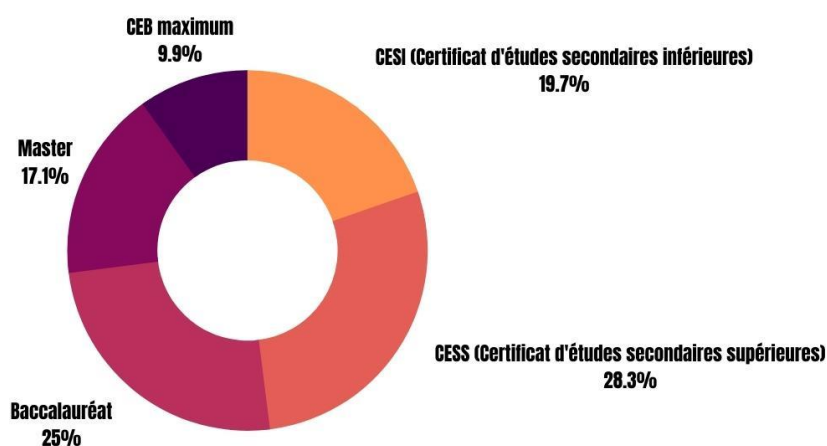
Répartition des répondants par sexe



En ce qui concerne l'âge du panel, les répondants déclarent être nés entre 1956 et 1998, avec un tiers environ des répondants par décennie (60', 70', 80'), il y a donc une répartition relativement équitable des répondants en terme d'âge.

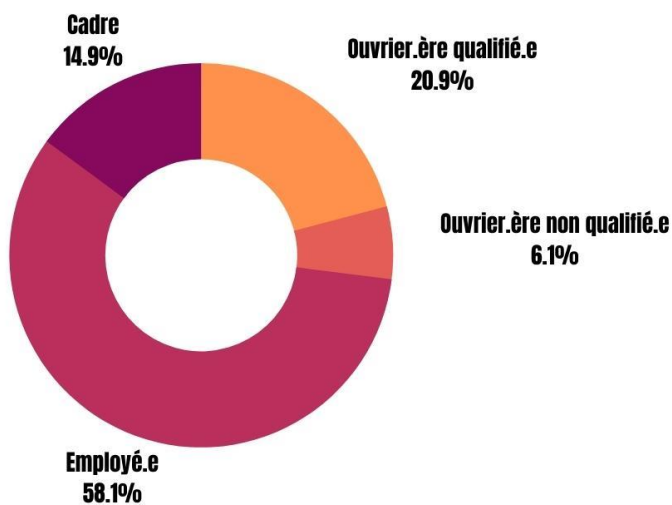
Enfin, en termes de qualification et de statut, nous retrouvons une bonne mixité parmi les répondants puisque 29,5% sont très peu ou ne sont pas qualifiés (au maximum le CESI), 28,3% ont le CESS et 42% sont très qualifiés (baccalauréat ou master).

Répartition des répondants par degré de qualification



Ces niveaux d'études se répercutent dans le statut des emplois occupés ou recherchés par notre panel avec 58,1% d'employés, 27% d'ouvriers et 14,9% de cadres.

Répartition des répondants par statut professionnel



Par ailleurs, en termes de sentiment d'appartenance, 54,2% s'identifient complètement au groupe des travailleurs alors que seulement 29,2% déclarent se sentir formellement une identité de demandeur d'emploi.

3.4. Les hypothèses de recherche

Hyp1 : l'intention de réaliser un CV vidéo est corrélée à l'attitude, à la norme subjective et au contrôle perçu (TCP).

Hyp2 : croyance d'agentivité (estime de soi compétence + contrôle perçu), feedback et résultats attendus fondent le SEP, qui influence, selon Bandura, l'intention. Dès lors, l'intention de réaliser un CV vidéo est corrélée à chacune de variables du SEP.

Hyp3 : chacune de ces variables (estime de soi/compétences, attitude, norme, contrôle perçu, feedback et résultats attendus) est influencée par l'estime de soi générale (image et compétences).

Hyp 4 : l'intention de réaliser un CV vidéo est corrélée à l'estime de soi.

Hyp5 : l'estime de soi est déterminant de l'intention de réaliser un CV vidéo.

Hyp6 : le modèle de la TCP peut efficacement être complété par le SEP de Bandura pour expliquer l'intention.

Hyp7 : l'estime de soi est corrélée négativement au fait d'avoir déjà vécu de la discrimination.

Hyp8 : l'estime de soi est corrélée négativement au fait d'avoir le sentiment d'avoir déjà vécu de la discrimination en tant que demandeur d'emploi

Hyp9 : les discriminations influent négativement sur le sentiment de contrôle et sur les feedbacks et donc sur le SEP.

Hyp10 : l'intention est corrélée négativement au fait d'avoir déjà vécu de la discrimination, en particulier en tant que demandeur d'emploi.

Hyp11 : l'estime de soi des TSE est moindre que celle des travailleurs actifs.

Hyp12 : le SEP est moindre chez les demandeurs d'emploi que chez les travailleurs.

Hyp13 : la vision d'imperméabilité du marché du travail influence négativement l'intention de réaliser un CV vidéo.

Hyp14 : l'intention de réaliser un CV vidéo sera moindre chez les demandeurs d'emploi que chez les travailleurs.

Hyp15 : les demandeurs d'emploi se sentiront davantage contraints de réaliser un CV vidéo que les travailleurs.

3.5. Le questionnaire de recherche

Le questionnaire de recherche a été réalisé sur base d'un formulaire Google Forms en ligne, il a été diffusé et complété uniquement par ce biais.

Les participants, travailleurs actifs ou sans emploi, ont été invités à accepter de répondre au questionnaire le plus honnêtement possible et ce, de façon anonyme.

Le temps nécessaire au remplissage du questionnaire était compris entre 15 et 20 minutes.

Questions relatives à l'estime de soi

La première partie du questionnaire portait sur l'estime de soi, avec une distinction entre l'image de soi et l'estime de soi en termes de compétences. L'échelle de Rosenberg a servi de base à la formulation des 11 items relatifs à l'image de soi et les 8 items relatifs à l'estime de soi (compétences). Les participants étaient invités à sélectionner un chiffre de 1 à 5 pour marquer leur degré d'approbation à chacune des 19 affirmations proposées (échelle de Likert). Parmi ces affirmations : « *Je pense que la valeur de mon CV vidéo sera au moins égale à la valeur du CV vidéo de n'importe qui d'autre* », « *Je pense que les qualités que je possède passeront bien à la caméra* » ou encore « *Tout bien considéré, je vais passer pour un.e ratée.e sur la vidéo* » ou « *Si je fais un CV vidéo, je risque d'être discriminé.e* ». Cette échelle a été validée par un alpha de Cronbach de 0,89.

Questions relatives à la TCP (Ajzen) et au SEP (Bandura)

Attitude

La seconde partie du questionnaire portait sur la mesure de l'attitude, c'est-à-dire la première variable de la Théorie du Comportement Planifié (Ajzen). Les participants étaient invités à sélectionner un chiffre de 1 à 5 pour marquer leur degré d'approbation à chacune des quatre affirmations proposées. Parmi celles-ci : « *Pour moi, c'est bien d'utiliser les TIC (Technologies de l'information et de la communication)* », « *Pour moi, la pratique des TIC (Technologies de l'information et de la communication) est nécessaire dans le cadre de la recherche d'un emploi* », « *Pour moi, c'est une bonne chose de placer le CV vidéo sur les réseaux sociaux et plateformes* ». Cette échelle a été validée par un alpha de Cronbach de ,83.

Norme subjective

La troisième partie, relative à la norme subjective, à savoir la deuxième variable de la TCP, a été mesurée grâce à 7 affirmations auxquelles les répondants devaient également indiquer un score d'approbation compris entre 1 et 5. Parmi ces affirmations : « *La majorité des personnes importantes pour moi considère que l'utilisation des TIC est nécessaire dans le cadre de la recherche d'un emploi* », « *La majorité des personnes importantes pour moi approuverait que je réalise un CV vidéo* », « *Je pense que le Forem approuverait que je place mon CV vidéo sur les plateformes et les réseaux sociaux* ». Le Forem, administration régionale de l'emploi et de la formation, tient un rôle majeur dans la vie des demandeurs d'emploi wallons, de par ses missions d'accompagnement mais également de contrôle de la recherche active d'emploi. Dès lors, il semblait essentiel de l'intégrer dans l'influence de la norme subjective.

Cette échelle a été validée par un alpha de Cronbach de ,82.x

Contrôle perçu et feedback

La quatrième partie du questionnaire a porté sur le contrôle perçu, qui est la troisième et dernière variable de la TCP et sur les feedbacks, qui entrent dans la composition du SEP (Bandura). Les 9 items correspondaient également à 9 affirmations auxquelles les répondants devaient indiquer un score d'approbation compris entre 1 et 5. Parmi celles-ci, 5 étaient en relation avec le contrôle perçu, en voici quelques exemples : « *Je me sens à l'aise avec le fait de mobiliser mon image* », « *Je me sens à l'aise avec le fait de m'exprimer face caméra* », et 4 en relation avec les feedbacks, dont : « *Mon expérience avec les outils technologiques et de communication vidéo en particulier est plutôt bonne* » « *J'ai confiance car j'ai reçu d'excellents retours de personnes ayant utilisé un CV vidéo* ». Cette échelle a été validée par un alpha de Cronbach de ,92.

Intention

La cinquième partie avait pour objectif de mesurer l'intention. C'est le deuxième niveau de la TCP. Il s'agit du cœur de l'étude, c'est au travers de ces items que nous découvrirons si l'intention des demandeurs d'emploi de réaliser un CV vidéo est la même que celle des travailleurs. 6 items mesurent l'intention. Toutefois, une distinction a été faite entre l'intention volontaire (4 items) et la contrainte par le Forem (2 items). Parmi les affirmations auxquelles les participants devaient affecter une note de 1 à 5, voici quelques exemples : « *J'ai l'intention de mobiliser les TIC dans le cadre de ma recherche d'emploi* », « *J'ai l'intention de réaliser un CV vidéo* », « *J'ai l'intention partager mon CV vidéo (si j'en réalise un) sur les réseaux et*

plateformes », « *Si je suis contraint.e par le Forem, je ferai un CV vidéo mais uniquement dans ce cas* ». Cette échelle a été validée par un alpha de Cronbach de ,80.

Résultats attendus

La sixième partie concernait les résultats attendus, c'est-à-dire une variable du SEP de Bandura. Cette échelle, comprenant 5 items, a été validée par un alpha de Cronbach de ,77. Parmi les affirmations, nous retrouvons : « *Je pense que le CV vidéo peut être un atout supplémentaire* », « *Je pense que le CV vidéo me permettra plus facilement de décrocher un job* », « *Je pense que le CV vidéo me pénalisera davantage* ».

Questions relatives à la perception d'imperméabilité du marché du travail

La partie 7 concernait le sentiment d'imperméabilité du marché de l'emploi. Comme nous l'avons vu, cette dimension peut influencer la motivation des demandeurs d'emploi dans leurs démarches d'insertion professionnelle, d'où la pertinence d'en tenir compte ici. L'échelle utilisée a été validée par un alpha de Cronbach de ,70. Parmi les 6 affirmations auxquelles les participants devaient donner leur assentiment de 1 à 5, nous retrouvons : « *Je crois que le marché du travail est plutôt ouvert* », « *Je pense qu'il n'y a pas assez d'emploi pour tout le monde* », « *Je pense qu'en utilisant tous les outils de recherche d'emploi disponibles, je peux facilement trouver un emploi* ».

Questions relatives au sentiment d'avoir été discriminé.

La huitième partie avait pour objet le sentiment de discrimination. Au travers de 3 affirmations, les répondants devaient donner une évaluation de 1 à 5 de leur expérience de la discrimination en tant que personne sans emploi. L'échelle validée par un alpha de Cronbach de ,79 comprenait 3 items : « *J'ai personnellement rencontré de la discrimination en tant que personne sans emploi* », « *J'ai été mis(e) de côté en tant que personne sans emploi* », « *J'ai personnellement été la cible de propos impolis (des insultes, des grossièretés...) en tant que personne sans emploi.* ». Cette partie a été complétée par une question à laquelle il fallait répondre par oui ou par non : « *J'ai déjà été discriminé.e* ». Les répondants avaient ensuite l'opportunité de sélectionner le.s critère.s selon le(s)quel.s ils avaient, selon eux, été discriminés et enfin, le.s critère.s selon lesquels ils penseraient pouvoir être discriminés.

Données socio-économiques et sentiment d'appartenance au groupe des travailleurs ou des chômeurs

Les deux dernières parties concernaient les données socio-économiques des répondants et leur sentiment d'identification, soit au groupe des travailleurs, soit au groupe des demandeurs d'emploi, au travers de deux affirmations auxquelles ils devaient donner une cote de 1 à 5 et un exercice via lequel ils devaient symboliser leur « degré de fusion » avec le groupe des travailleurs et le groupe des demandeurs d'emploi. Le A étant la position la moins fusionnelle, E étant la position la plus fusionnelle. Dans le tableau des données, les lettres ont été remplacées par des chiffres de 1 à 5, pour faciliter l'analyse.

Partie 4 : Les résultats

4.1. Vérification des hypothèses

Hyp1 : l'intention de réaliser un CV vidéo est corrélée à l'attitude, à la norme subjective et au contrôle perçu (TCP).

La théorie du comportement planifié (TCP), formalisée par Ajzen, est basée sur le principe que l'attitude favorable, c'est-à-dire l'appréhension, le ressentiment que le comportement aura réellement un impact et que celui-ci sera bon, bénéfique, plaisant, que ses conséquences seront positives, est corrélée positivement à l'intention de réaliser ce comportement. Le deuxième déterminant de l'intention, selon la TCP, est la norme subjective, c'est-à-dire l'importance accordée par les sujets aux normes sociales, à ce que leurs proches pensent de leurs actions. La norme subjective n'est pas liée à l'attitude. La propension à réaliser un comportement donné en fonction de la norme subjective sera par ailleurs pondérée par la motivation à se soumettre au référent. Enfin, le troisième déterminant de l'intention, selon la TCP, est le contrôle perçu, c'est-à-dire que plus les sujets croient en leurs capacités, ainsi qu'aux facteurs de réussite de l'action, plus ils seront enclins à passer à l'acte.

L'hypothèse selon laquelle l'intention de réaliser un CV vidéo est corrélée à une attitude positive envers les TIC et les CV vidéo est vérifiée, de même que l'influence de la norme subjective et la corrélation avec le contrôle perçu.

Corrélations

	Intention de réaliser un CV vidéo
Attitude	.683**
Norme	.628**
Contrôle perçu	.570**

Les affirmations proposées dans le questionnaire de recherche étaient, comme le préconise Ajzen, directement en lien avec le comportement suggéré, c'est-à-dire avec le fait d'utiliser les TIC en général et en particulier un CV vidéo. Nous avons donc mesuré l'attitude favorable envers les CV vidéo, l'importance accordée au fait que les proches voient l'utilisation du CV

vidéo dans le cadre de la recherche d'emploi de manière positive, et, enfin, la perception du contrôle des participants sur le fait de maîtriser les compétences nécessaires pour que la réalisation et la diffusion d'un CV vidéo aient des retombées suffisamment positives. En outre, dans les affirmations relatives à la norme subjective, nous avons introduit deux affirmations relatives au Forem, qui relèvent davantage du respect d'une obligation qui serait imposée par l'Administration dans le cadre du contrôle de la recherche d'emploi active.

Nous remarquons que nos indices de corrélation sont supérieurs aux corrélations moyennes pour l'attitude et la norme subjective : 0.68 pour l'attitude alors que la moyenne est de 0.45 à 0.60), 0.63 pour la norme alors que la moyenne est de 0.34 à 0.42. En ce qui concerne le contrôle perçu, l'indice est de 0.57 alors que la moyenne se situe généralement entre 0.63 et 0.71 (Ajzen 2008).

Hyp2 : croyance d'agentivité (estime de soi compétence + contrôle perçu), feedbacks et résultats attendus fondent le SEP, qui influence, selon Bandura, l'intention. Dès lors, l'intention de réaliser un CV vidéo est corrélée à chacune de variables du SEP.

Corrélations

	Intention de réaliser un CV vidéo
Estime de soi (compétences)	.560**
Contrôle perçu	.570**
Feedback	.682**
Résultats attendus	.667**
SEP	.701**

Cette hypothèse est vérifiée, en effet, l'intention est fortement corrélée à chacune des variables du SEP (Bandura).

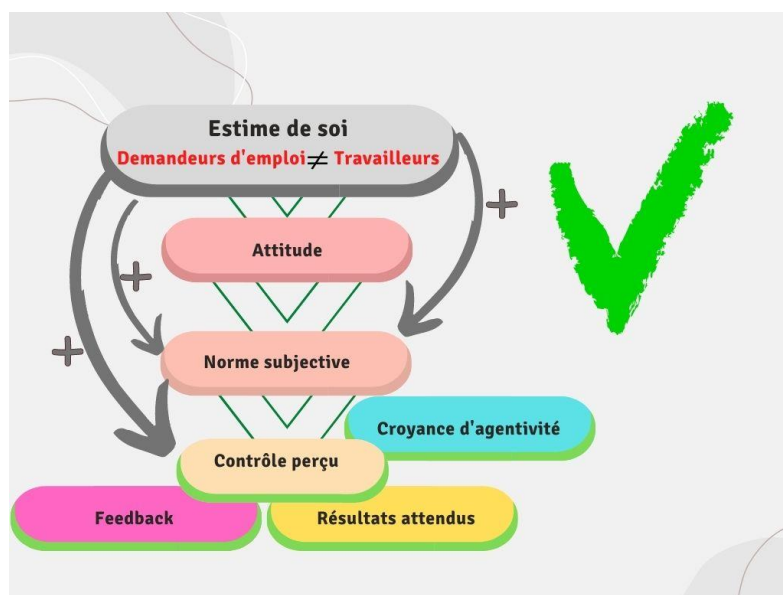
Hyp3 : chacune de ces variables (estime de soi/compétences, attitude, norme, contrôle perçu, feedback et résultats attendus) est influencée par l'estime de soi générale (image et compétences).

Corrélations

	Estime de soi (générale)
--	--------------------------

Estime de soi (compétences)	.917**
Attitude	.414**
Norme	.377**
Feedback	.614**
Contrôle perçu	.735**
Résultats attendus	.575**

Cette hypothèse est vérifiée, chacune des variables de la TCP (Ajzen) et du SEP (Bandura) est liée à l'estime de soi.

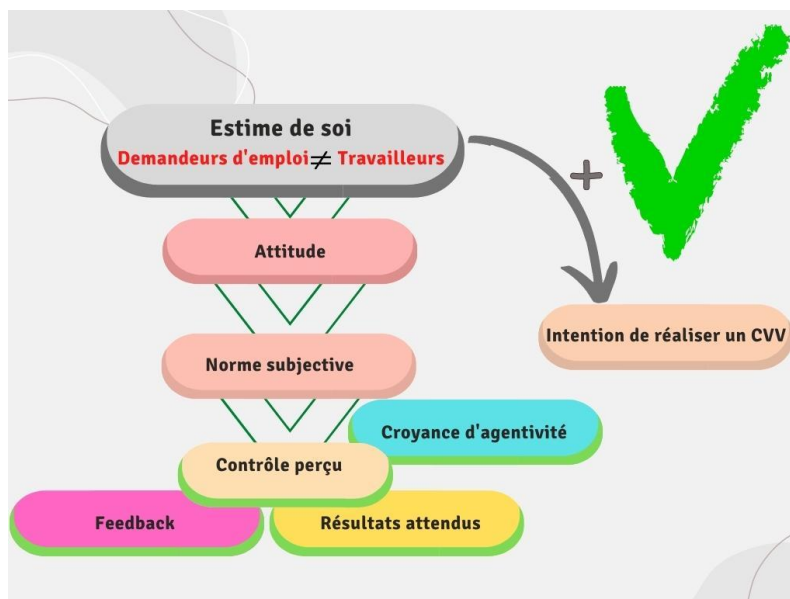


Hyp 4 : l'intention de réaliser un CV vidéo est corrélée à l'estime de soi.

Corrélations

	Estime de soi (générale)
Intention	.503**

L'intention de réaliser un CV vidéo est, en effet, bien corrélée à l'estime de soi.



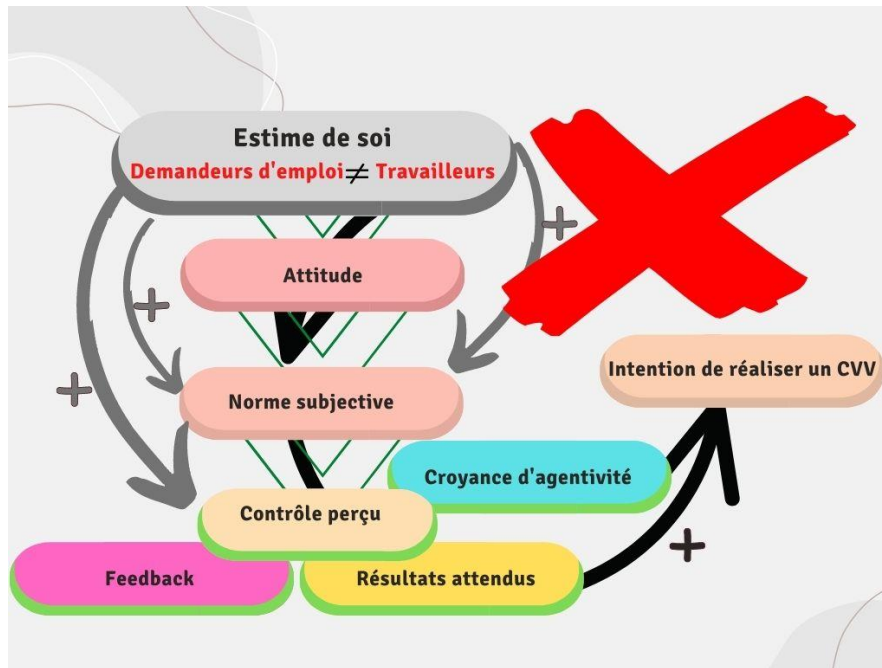
Hyp5 : l'estime de soi est déterminante de l'intention de réaliser un CV vidéo.

Cette hypothèse n'est pas vérifiée. En effet, bien que l'intention de réaliser un CV vidéo soit corrélée à l'estime de soi, si l'on réalise une régression linéaire en intégrant d'autres variables, l'estime de soi n'a plus aucun impact sur l'intention de réaliser un CV vidéo, cette variable est complètement effacée par l'influence de l'attitude et surtout du SEP.

Régression linéaire

Coefficients ^a	
Modèle	Sig.
(Constante)	.833
Estime (générale)	.712
Estime (compétences)	.632
Estime (image)	.668
Attitude	.007
Norme	.020
SEP	.000

a. Variable dépendante : INTENTION



Hyp6 : le modèle de la TCP peut efficacement être complété par le SEP de Bandura pour expliquer l'intention.

Régression linéaire

Coefficients ^a						
Modèle		Coefficients standardisés		Coefficients standardisés		Sig.
		B	Erreur standard	Bêta	t	
1	(Constante)	.011	.224		.051	.959
	Attitude	.348	.079	.366	4.392	<.001
	Norme	.318	.094	.263	3.376	<.001
	Contrôle perçu	.204	.051	.264	3.974	<.001
2	(Constante)	-.415	.247		-1.679	.096
	Attitude	.286	.078	.301	3.667	<.001
	Norme	.207	.098	.173	2.461	.015
	Contrôle perçu	-.048	.087	-.062	-.554	.580
	SEP	.538	.153	.448	3.531	<.001

a. Variable dépendante : INTENTION

Le SEP explique le lien entre contrôle et intention. Le contrôle est totalement effacé par le SEP. Dès lors, nous pouvons dire que, d'une part, **le SEP se substitue au contrôle et d'autre part, complète efficacement le modèle de la TCP.**

Régression linéaire

Coefficients ^a						
Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés		Sig.
		B	Erreur standard	Bêta	t	
1	(Constante)	-.337	.253		-1.332	.185
	Attitude	.230	.084	.241	2.747	.007
	Norme	.219	.092	.182	2.387	.018
	Contrôle perçu	.001	.068	.002	.020	.984
	Feedback	.334	.095	.306	3.503	<.001
	Résultat attendu	.137	.099	.125	1.386	.168
	Estime (compét.)	.111	.095	.094	1.166	.246

Si l'on prend chaque variable qui compose le SEP, ce sont les feedbacks qui sont les plus significatifs dans l'explication de l'intention. L'attitude reste, dans tous les cas, significative.

De plus, nous avons demandé aux participants s'ils avaient déjà réalisé un CV vidéo et si cette expérience, ainsi que ses retombées, avaient été positive. Les participants qui avaient déjà réalisé un CV vidéo (N= 28) étaient ainsi invités à répondre à cette affirmation sur une échelle de Likert graduée de 0 à 5.

De cette façon, nous avons pu analyser que le fait d'avoir déjà réalisé un CV vidéo était corrélé à l'intention et ce, de façon significative (au niveau 0.05 (bilatéral)). Par ailleurs, les personnes qui ont déjà réalisé un CV vidéo (N=28) ont une moyenne d'intention supérieure à ceux qui n'en ont pas encore fait (3.09 contre 2.60).

Nous avons cherché à savoir si le fait d'avoir déjà fait un CV vidéo était lié, dès lors, à l'attitude, au contrôle perçu, aux feedbacks, au SEP et à l'intention, et si cela avait une influence sur le fait de réaliser à l'avenir un CV vidéo de façon volontaire ou contrainte :

- le fait d'avoir déjà réalisé un CV vidéo a effectivement une corrélation avec le contrôle perçu (significative au niveau 0.01 bilatéral), avec les feedbacks (significative au niveau 0.05 bilatéral) et avec l'intention volontaire de réaliser un CV vidéo (significative au niveau 0.01 bilatéral) ;
- il n'y a par contre aucune corrélation avec l'attitude ni avec la contrainte.

Hyp7 : l'estime de soi est corrélée négativement au fait d'avoir déjà vécu de la discrimination.

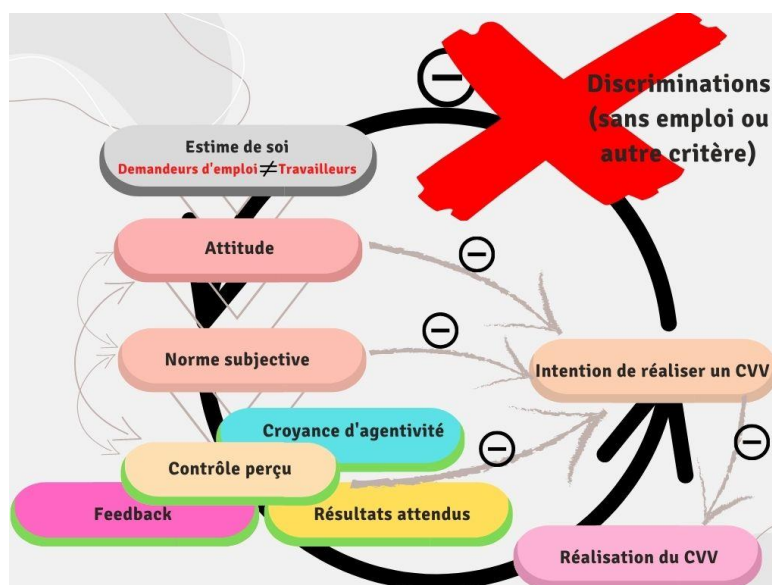
La corrélation n'est pas significative entre discrimination et estime de soi. Par contre le lien est négatif entre l'estime de soi (générale, image et compétences) et le fait d'avoir déjà été discriminé.

L'hypothèse n'est pas vérifiée.

Hyp8 : l'estime de soi est corrélée négativement au fait d'avoir le sentiment d'avoir déjà vécu de la discrimination en tant que demandeur d'emploi.

La corrélation n'est pas significative entre discrimination en tant que demandeur d'emploi et estime de soi. Par contre le lien est négatif entre l'estime de soi (générale, image et compétences) et le fait d'avoir déjà le sentiment d'avoir déjà été discriminé en tant que demandeur d'emploi.

L'hypothèse n'est pas vérifiée.



Hyp9: les discriminations influent négativement sur le sentiment de contrôle et sur les feedbacks et donc sur le SEP.

Cette hypothèse n'est pas vérifiée, il n'y a aucune corrélation entre discrimination et sentiment de contrôle ou feedbacks.

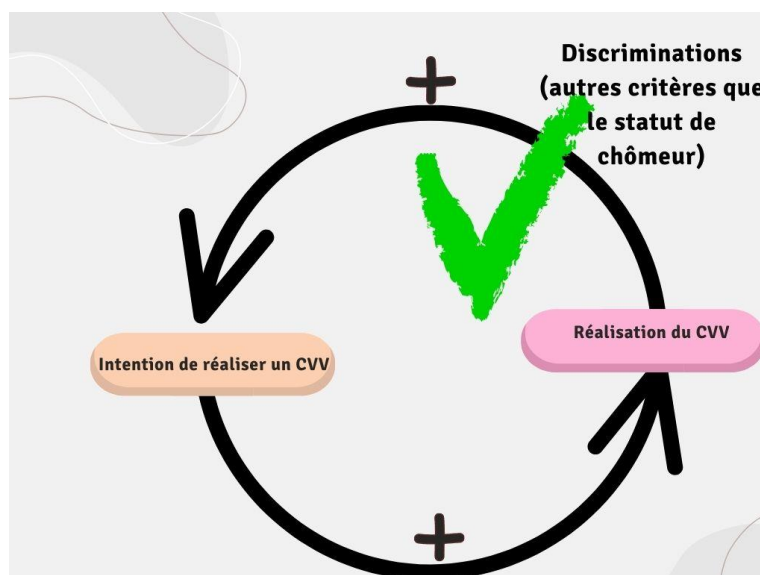
Hyp10 : l'intention est corrélée négativement au fait d'avoir déjà vécu de la discrimination, en particulier en tant que demandeur d'emploi.

Cette hypothèse n'est pas vérifiée, au contraire, il semblerait que le fait d'avoir été victime de discrimination incite encore davantage à réaliser un CV vidéo.

Les discriminations interviennent directement et positivement sur l'intention. En effet, le fait d'avoir déjà été discriminé est corrélé directement à l'intention de réaliser un CV vidéo. Par contre, le fait d'avoir été discriminé en tant que demandeur d'emploi n'a de corrélation avec aucune des variables. Il doit donc s'agir d'autres types de discrimination.

Corrélations

	Sentiment d'avoir déjà été discriminé.e en tant que DE	J'ai déjà été discriminé.e
Intention	.123	.254**
Volontaire	.169	.214**
Contrainte	-.021	.213*



Hyp11 : l'estime de soi des demandeurs d'emploi est moindre que celle des travailleurs actifs.

Rapport

		ESTIME (GEN)	ESTIME COMPETENCES	ESTIME IMAGE
Travailleurs	Moyenne	3.2655	3.3996	3.0813
	N	81	81	81
	Ecart type	.66117	.77215	.75621
Demandeurs d'emploi	Moyenne	3.1572	3.2824	2.9873
	N	59	59	59
	Ecart type	.71805	.77796	.82024
Total	Moyenne	3.2198	3.3502	3.0417
	N	140	140	140
	Ecart type	.68528	.77398	.78232

Cette hypothèse est vérifiée, les demandeurs d'emploi ont bien un déficit en termes d'estime de soi par rapport aux travailleurs actifs.

Hyp12 : Le SEP est moindre chez les demandeurs d'emploi que chez les travailleurs.

Rapport

		SEP
Travailleurs	Moyenne	3.1082
	N	81
	Ecart type	.75940
Demandeurs d'emploi	Moyenne	2.8549
	N	59
	Ecart type	.76238
Total	Moyenne	3.0014
	N	140
	Ecart type	.76824

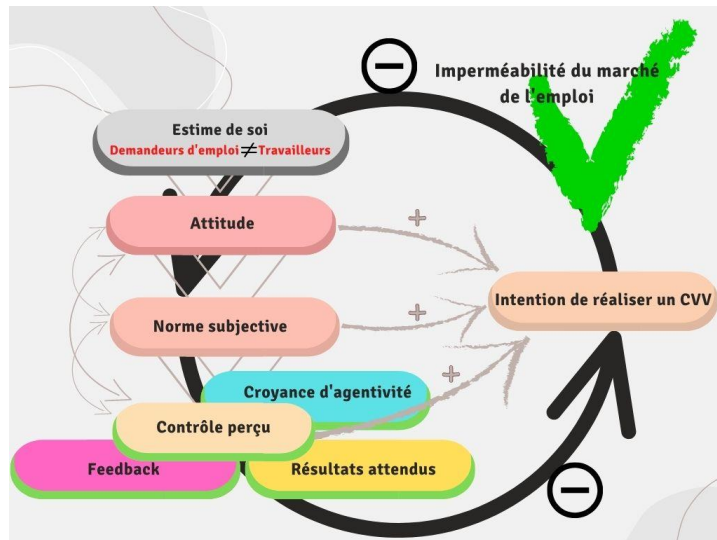
Cette hypothèse est confirmée. De plus, l'écart est plus important en ce qui concerne le SEP des travailleurs et des demandeurs d'emploi qu'en termes d'estime de soi des uns et des autres. (0.25 contre 0.10)

Hyp13 : la vision d'imperméabilité du marché du travail influence négativement l'intention de réaliser un CV vidéo.

Corrélations

	IMPERMEABILITE MARCHE EMPLOI
SEP	-,397**
Estime générale	-,362**
Estime compétences	-,381**
Estime image	-,237**
Attitude	-,310**
Norme	-,314**
Contrôle perçu	-,351**
Feedback	-,326**
Intention	-,313**
Volontaire	-,250**
Contrainte	-,281**
Résultats attendus	-,308**
Identification aux DE	,199*
Identification aux travailleurs	-,246**

Cette hypothèse est confirmée, la vision d'imperméabilité du marché du travail est corrélée négativement et de manière significative à toutes les variables étudiées, de la TCP (Ajzen), du SEP (Bandura), mais également à l'intention. En outre, cette variable est corrélée négativement au fait de s'identifier en tant que travailleur et positivement au fait de s'identifier en tant que demandeur d'emploi, ce qui peut vouloir dire que les demandeurs d'emploi trouvent une explication à leur situation dans le fait que le marché du travail soit difficilement accessible.



Hyp14 : l'intention de réaliser un CV vidéo sera moindre chez les demandeurs d'emploi que chez les travailleurs.

Cette hypothèse est vérifiée, les demandeurs d'emploi sont en moyenne moins enclins à réaliser un CV vidéo que les travailleurs. En outre, c'est au niveau de l'intention volontaire que l'écart est le plus marqué.

Rapport

		Intention * travailleur 1/TSE 2		
		Intention (générale)	Volontaire	Contrainte
Travailleurs	Moyenne	3.0045	2.8868	3.2469
	N	81	81	81
	Ecart type	.92566	1.04103	1.21224
Demandeurs d'emploi	Moyenne	2.2842	2.1441	2.5678
	N	59	59	59
	Ecart type	.75950	.97733	.99333
Total	Moyenne	2.7010	2.5738	2.9607
	N	140	140	140
	Ecart type	.92805	1.07600	1.17079

Hyp15 : les demandeurs d'emploi se sentiront davantage contraints de réaliser un CV vidéo que les travailleurs.

Cette hypothèse n'est pas vérifiée. L'intention est supérieure chez les travailleurs que chez les demandeurs d'emploi, ceci se marque tant au niveau de l'intention volontaire que de la contrainte par le Forem. Les travailleurs sont davantage sensibles à la contrainte du Forem que les demandeurs d'emploi.

4.2. Autres observations

Si l'on remarque dans un premier temps que l'attitude, la norme subjective et le contrôle perçu, sont très prédicteurs de l'intention, comme l'affirme Ajzen au travers de la Théorie du Comportement Planifié, lorsque l'on ajoute les autres variables, on se rend compte que le SEP efface totalement le contrôle perçu et, dans une moindre mesure, l'influence de la norme subjective. Si on ajoute les autres variables étudiées, **c'est essentiellement le SEP, le fait d'avoir déjà été discriminé, l'attitude et l'identification aux travailleurs qui sont prédicteurs de l'intention de réaliser un CV vidéo. Ces variables sont corrélées positivement et de façon très significative à l'intention de réaliser un CV vidéo.**

Si nous ne tenons pas compte de la discrimination et de l'identification aux travailleurs, il ne reste de la TCP que l'attitude et la norme, le SEP complète efficacement le modèle, en renforçant le contrôle perçu par les feedbacks, l'estime de soi (compétences) et les résultats attendus.

S'il existe bien un lien entre estime de soi et les variables de la TCP et du SEP, l'estime de soi n'a plus aucun impact lorsque les autres variables sont introduites pour expliquer l'intention de réaliser un CV vidéo.

Régression

Modèle		Sig.
1	(Constante)	.886
	Attitude	.000
	Norme	.003

	Contrôle perçu	.000
2	(Constante)	.131
	Attitude	.012
	Norme	.037
	Contrôle perçu	.130
	SEP	.000
3	(Constante)	.281
	Attitude	.059
	Norme	.034
	Contrôle perçu	.051
	SEP	.001
	non 0, oui 1 (déjà réalisé un CV vidéo)	.054
	Sentiment d'avoir été discriminé en tant que DE	.911
	J'ai déjà été discriminé.e	.000
	Estime (générale)	.524
	Estime (image)	.775
4	(Constante)	.168
	Attitude	.027
	Norme	.062
	Contrôle perçu	.064
	SEP	.002
	non 0, oui 1 (déjà réalisé un CV vidéo)	.059
	Sentiment d'avoir été discriminé en tant que DE	.558
	J'ai déjà été discriminé.e	.003
	Estime (générale)	.548
	Estime (image)	.808
	Imperméabilité du marché de l'emploi	.934
	Identification aux DE	.788
	Identification aux travailleurs	.008

En outre, il existe des différences significatives entre les marqueurs d'intention des travailleurs et ceux des demandeurs d'emploi lorsque l'on introduit toutes les variables dans le cadre d'une régression linéaire dissociée pour les deux groupes. **Pour les demandeurs d'emploi, c'est le fait de s'identifier aux travailleurs qui est le plus significatif, suivi du fait d'avoir déjà été discriminé et enfin, des feedbacks.**

Régression

Modèle		Coefficient ^{a, b}	
		Sig.	
1	(Constante)	.657	
	Estime (gén.)	.645	
	Estime compétences	.606	
	Estime image	.671	
	Attitude	.219	
	Norme	.086	
	Contrôle perçu	.398	
	Feedback	.024	
	Résultat attendu	.899	
	Identification DE	.117	
	Identification travailleurs	.003	
	Imperméabilité marché emploi	.697	
	J'ai déjà été discriminé.e	.009	

a. Variable dépendante : INTENTION

b. Sélection exclusive des observations pour les demandeurs d'emploi.

En ce qui concerne les travailleurs, c'est l'attitude qui prend la première place du tableau, suivie à égalité par les feedbacks et l'estime de soi (compétences), le fait d'avoir déjà été discriminé arrive en 3^{ème} position.

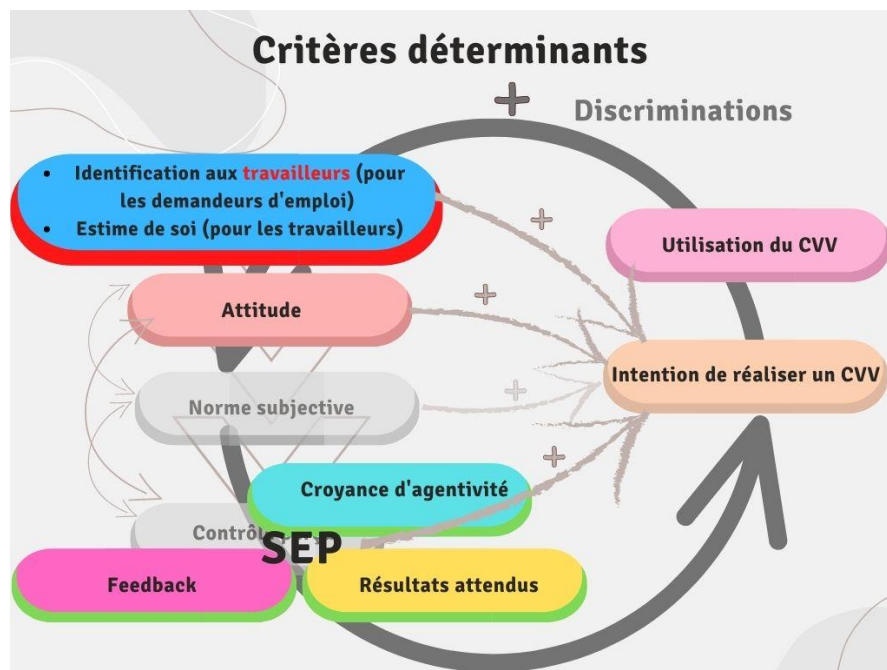
Régression

Modèle		Coefficient ^{a, b}	
		Sig.	

1	(Constante)	,038
	Estime compétences	,003
	Estime image	,984
	Attitude	,002
	Norme	,086
	Contrôle perçu	,567
	Feedback	,003
	Résultat attendu	,386
	Identification DE	,332
	Identification travailleurs	,631
	Imperméabilité marché emploi	,652
	J'ai déjà été discriminé.e	,033

a. Variable dépendante : INTENTION

b. Sélection exclusive des observations pour les travailleurs.



Il est également intéressant de comparer les scores moyens des différentes variables, en fonction du fait que les répondants aient déclaré avoir été discriminé ou non. On remarque que **l'estime de soi (tous les critères) est moindre chez les personnes ayant été discriminées par rapport aux autres**. Par contre, les scores de **l'attitude, de la norme subjective, du contrôle perçu, des feedbacks, de l'intention et du résultat attendu sont plus élevés chez les personnes ayant été discriminées par rapport à celles qui ne l'ont pas été**. Les personnes qui ont été discriminées s'identifient plus volontiers aux travailleurs qu'aux demandeurs d'emploi. Les

visions sont par contre très similaires en ce qui concerne l'imperméabilité du marché de l'emploi.

Différences de moyennes entre les personnes, en fonction du fait d'avoir déjà été discriminé (sur base d'une échelle de Likert de 0 à 5)						
J'ai déjà été discriminé.e		Estime (gén)	Estime compétences	Estime image	Attitude	Norme
Non	Moyenne	3.2485	3.3650	3.0867	3.0506	3.1413
	N	89	89	89	89	89
	Ecart type	.67016	.74541	.76967	.99871	.77006
Oui	Moyenne	3.1383	3.2793	2.9500	3.2273	3.2571
	N	55	55	55	55	55
	Ecart type	.72899	.83610	.82165	.89530	.74098
Total	Moyenne	3.2064	3.3323	3.0345	3.1181	3.1855
	N	144	144	144	144	144
	Ecart type	.69278	.77953	.78989	.96120	.75858

Différences de moyennes entre les personnes en fonction du fait d'avoir déjà été discriminé (sur base d'une échelle de Likert de 0 à 5)					
J'ai déjà été discriminé.e		Contrôle perçu	Feedback	Intention	Résultat attendu
Non	Moyenne	2.7727	2.5104	2.5120	2.6921
	N	88	88	89	89
	Ecart type	1.18348	.87973	.87558	.82740
Oui	Moyenne	2.9630	2.7114	2.9921	2.7891
	N	54	54	55	55
	Ecart type	1.20444	.77106	.92703	.88646
Total	Moyenne	2.8451	2.5869	2.6954	2.7292
	N	142	142	144	144
	Ecart type	1.19084	.84296	.92255	.84868

Différences de moyennes entre les personnes en fonction du fait d'avoir déjà été discriminé (sur base d'une échelle de Likert de 0 à 5)

J'ai déjà été discriminé.e		Identification DE	Identification travailleurs	Imperméabilité marche emploi
Non	Moyenne	2.8764	4.0337	2.7453
	N	89	89	89
	Ecart type	1.14882	1.04663	.65380
Oui	Moyenne	2.7727	4.2273	2.7576
	N	55	55	55
	Ecart type	1.05329	1.03108	.77101
Total	Moyenne	2.8368	4.1076	2.7500
	N	144	144	144
	Ecart type	1.11071	1.04139	.69826

Enfin, dans le cadre de cette étude comparative entre l'intention des demandeurs d'emploi et des travailleurs de réaliser un CV vidéo, il est pertinent de comparer les moyennes des scores obtenus pour chaque variable dans chacune des deux catégories. Nous constatons de la sorte qu'il n'y a que pour la variable d'identification au groupe des demandeurs d'emploi, que la moyenne est plus élevée chez les demandeurs d'emploi que chez les travailleurs. **Pour toutes les autres variables d'estime, de TCP, de SEP, d'intention, d'identification aux travailleurs et pour le fait d'avoir déjà été discriminé, les scores des travailleurs sur une échelle de 0 à 5 sont en moyenne plus importants que ceux des demandeurs d'emploi.** En ce qui concerne l'imperméabilité, la différence est ténue.

En ce qui concerne l'intention de réaliser un CV vidéo, les scores sont négatifs (en dessous de 2.5 sur 5) pour les demandeurs d'emploi et positifs (au-dessus de 2.5/5) pour les travailleurs.

Différences de moyennes entre les travailleurs et les demandeurs d'emploi (sur base d'une échelle de Likert de 0 à 5)						
		Estime (gén)	Estime compétences	Estime image	Attitude	Norme
Travailleurs	Moyenne	3.2655	3.3996	3.0813	3.2809	3.3016
	N	81	81	81	81	81
	Ecart type	.66117	.77215	.75621	.88951	.61941
Demandeurs d'emploi (DE)	Moyenne	3.1572	3.2824	2.9873	2.8898	3.0145
	N	59	59	59	59	59
	Ecart type	.71805	.77796	.82024	1.03627	.91192
Total	Moyenne	3.2198	3.3502	3.0417	3.1161	3.1806

	N	140	140	140	140	140
	Ecart type	.68528	.77398	.78232	.97006	.76685

Différences de moyennes entre les travailleurs et les demandeurs d'emploi (sur base d'une échelle de Likert de 0 à 5)

		Contrôle perçu	Feedback	Intention	Résultat attendu	Identification DE
Travailleurs	Moyenne	3.0325	2.6792	3.0045	2.8519	2.4877
	N	80	80	81	81	81
	Ecart type	1.17933	.81381	.92566	.85952	1.03976
DE	Moyenne	2.5690	2.4181	2.2842	2.5593	3.2712
	N	58	58	59	59	59
	Ecart type	1.16185	.86525	.75950	.83441	1.07608
Total	Moyenne	2.8377	2.5694	2.7010	2.7286	2.8179
	N	138	138	140	140	140
	Ecart type	1.19012	.84268	.92805	.85833	1.12078

Différences de moyennes entre les travailleurs et les demandeurs d'emploi (sur base d'une échelle de Likert de 0 à 5)

		Identification travailleurs	Imperméabilité marché emploi	J'ai déjà été discriminé.e (0=non ; 1=oui)
Travailleurs	Moyenne	4.5802	2.7737	.47
	N	81	81	81
	Ecart type	.65411	.71604	.502
DE	Moyenne	3.5424	2.6977	.24
	N	59	59	59
	Ecart type	1.14954	.67130	.429
Total	Moyenne	4.1429	2.7417	.37
	N	140	140	140

	Ecart type	1.03062	.69609	.485
--	------------	---------	--------	------

Enfin, en vue d'obtenir un éclairage supplémentaire en matière de discrimination, voici, dans l'ordre décroissant, la fréquence à laquelle les différents critères ont été cités parmi les personnes déclarant avoir déjà subi une discrimination :

Critère	Fréquence
Age	Relevé 22 fois
Caractéristiques physiques	Relevé 20 fois
Sexe/genre	Relevé 12 fois
Etat de santé (actuel ou futur) ou handicap	Relevé 10 fois
Critères dits « raciaux » (origine ethnique, nationalité, couleur de peau)	Relevé 8 fois
Statut de demandeur d'emploi	Relevé 8 fois
Fortune	Relevé 5 fois

Partie 5: Conclusions de l'étude quantitative

La démarche initiale de ce travail de fin d'études visait essentiellement à établir un lien entre estime de soi et intention de réaliser un CV vidéo. Partant du principe que les demandeurs d'emploi bénéficient d'une moindre estime de soi que les travailleurs actifs, de par l'impact négatif du stigmatisme que constitue l'absence d'emploi dans une société dans laquelle l'identité de chacun est souvent construite autour d'une pratique professionnelle ; et formulant l'hypothèse dès lors que l'intention de réaliser un CV vidéo serait moindre chez les personnes sans emploi comparativement aux travailleurs actifs. Si cette hypothèse était confirmée, intuitivement nous pouvions penser que l'absence de motivation de réaliser un CV vidéo dans une société où le marché de l'emploi semble imperméable et dans lequel le recours aux nouvelles technologies de la communication devient indispensable, pénaliserait encore davantage des demandeurs d'emploi déjà discriminés par rapport aux travailleurs actifs.

Or, bien que cette hypothèse ait été confirmée - il existe bel et bien une différence d'estime de soi et une différence dans le degré d'intention d'utiliser le CV vidéo entre les travailleurs actifs et ceux dépourvus d'emploi - cette recherche et les résultats qui en sont sortis, ont ouvert le champ à bien d'autres questionnements plus intéressants encore.

En effet, chacune des variables de la Théorie du comportement planifié (Ajzen) et du SEP (Bandura) est liée à l'estime de soi. Mais, si l'on intègre d'autres variables, l'estime de soi n'a plus aucun impact sur l'intention de réaliser un CV vidéo, cette variable est complètement effacée par l'influence de l'attitude et surtout du SEP. C'est-à-dire que ce qui prime, c'est l'attitude (favorable/défavorable), le croyance d'agentivité, les feedbacks et les résultats attendus, indépendamment du statut de chacune des personnes interrogées.

Si l'on prend chaque variable qui compose le SEP, ce sont les indicateurs du feedback qui sont les plus significatifs dans l'explication de l'intention. L'attitude reste, dans tous les cas, significative.

Le fait d'avoir déjà réalisé un CV vidéo influence positivement le comportement, ceux qui en ont déjà réalisé un (N=28), sont satisfaits et prêts à recommencer. Ils ont de meilleurs scores d'intention que ceux qui n'en ont jamais fait. Nous pouvons donc dire que leur expérience est plutôt positive.

Si l'on compare les travailleurs actifs et les travailleurs sans emploi, l'estime de soi des premiers est bien supérieure à celle des seconds, de même que pour le SEP. La vision d'imperméabilité du marché du travail est corrélée négativement et de manière significative à toutes les variables étudiées, de la TCP et du SEP, mais également à l'intention. En outre, cette variable est corrélée négativement au fait de s'identifier en tant que travailleur et positivement au fait de s'identifier

en tant que demandeur d'emploi, ce qui peut signifier que les demandeurs d'emploi trouvent une explication à leur situation dans le fait que le marché du travail soit difficilement accessible. Les demandeurs d'emploi sont en moyenne moins enclins à réaliser un CV vidéo que les travailleurs. En outre, c'est au niveau de l'intention volontaire que l'écart est le plus marqué. Cependant, la contrainte par le Forem ne semble pas non plus avoir plus de prise chez les demandeurs d'emploi que chez les travailleurs.

Pour les deux groupes confondus, c'est, dans l'ordre décroissant, essentiellement le SEP, le fait d'avoir déjà été discriminé, l'attitude et l'identification aux travailleurs qui sont prédicteurs de l'intention de réaliser un CV vidéo. Ces variables sont corrélées positivement et de façon très significatives à l'intention.

En ce qui concerne exclusivement les demandeurs d'emploi, c'est, dans l'ordre décroissant, le fait de s'identifier aux travailleurs qui est le plus significatif, suivi du fait d'avoir déjà été discriminé et enfin, des feedbacks.

En ce qui concerne les travailleurs, c'est l'attitude qui prend la première place du tableau, suivie à égalité par les feedbacks et l'estime de soi (compétences), le fait d'avoir déjà été discriminé arrive en 3^{ème} position.

Finalement, nous nous apercevons que le sentiment d'avoir été discriminé tient une place importante dans l'intention de réaliser un CV vidéo, mais pas comme nous nous l'imaginions au départ : **plus on a le sentiment d'avoir été discriminé, plus on est enclin à réaliser un CV vidéo !**

A ce sujet, il n'y a aucune corrélation entre discrimination et sentiment de contrôle ou avec les feedbacks. Là où les discriminations interviennent, c'est directement sur l'intention. En effet, le fait d'avoir déjà été discriminé est corrélé directement à l'intention de réaliser un CV vidéo. Par contre, le fait d'avoir été discriminé en tant que demandeur d'emploi n'a de corrélation avec aucune des variables. Il s'agit donc d'autres types de discrimination. Les critères relevés comme étant les plus fréquemment cités sont par ailleurs l'âge, les caractéristiques physiques, le genre et l'état de santé ou le handicap. Bien entendu ces données sont à prendre avec précaution car elles sont basées sur des ressentis et non sur des faits objectifs et ne concernent que l'échantillon de cette enquête.

Il semble donc que l'intention de réaliser un CV vidéo ne soit pas corrélée négativement au fait d'avoir déjà vécu de la discrimination, au contraire, le fait d'avoir été discriminé incite encore davantage à réaliser un CV vidéo.

Ainsi, bien que l'estime de soi (tous les critères) soit moindre chez les personnes ayant déjà été discriminées par rapport aux autres, les scores de l'attitude, de la norme subjective, du contrôle

perçu, des feedbacks, de l'intention et du résultat attendu sont plus élevés chez les personnes ayant été discriminées par rapport à celles qui ne l'ont pas été.

Partie 6 : Regards croisés d'acteurs de terrain.

Contre toute attente, il apparaît que, finalement, le fait d'avoir été discriminé incite encore davantage à réaliser un CV vidéo.

Le CV vidéo serait-il dès lors considéré comme l'outil de la dernière chance, lorsque tant d'autres moyens pour postuler et se faire engager ont échoué ?

Afin d'apporter un éclairage qualitatif sur la pertinence et les opportunités de réaliser un CV vidéo lorsque l'on est demandeur d'emploi, j'ai mené trois entretiens semi-directifs avec des personnes qui sont impliquées dans la réalisation de CV vidéo avec des publics éloignés, voire très éloignés de l'emploi.

Le premier est Monsieur Sandro Danzo, Expert Produits et Services, Responsable Ligne de Produits Recherche Emploi au Forem – Direction Générale Produits & Services, Direction Services Ouverts. L'entretien s'est déroulé en visioconférence, le 21 décembre 2021. Le Forem étant un acteur incontournable de l'accompagnement et du contrôle de la recherche d'emploi en Wallonie, il était impératif d'obtenir leur positionnement en la matière. Monsieur Danzo promeut et coordonne la mise en place d'ateliers de création de CV vidéo au sein du Forem.

Lors du second entretien, qui a eu lieu en visioconférence également, le 7 février 2022, j'ai rencontré Madame Nathalie Beaufays, animatrice sociale au sein de l'ASBL MAKS, située dans le quartier de Cureghem (Anderlecht) et du vieux Molenbeek. MAKS est une ASBL qui a pour mission de réduire la fracture numérique dans les quartiers populaires où elle est implantée. C'est également une entreprise d'insertion par le travail. Madame Beaufays était auparavant metteuse en scène, sa spécialité était de réaliser des bande-annonces de cinéma et de télévision. C'est en cherchant à opérer une réorientation professionnelle qu'elle a proposé à MAKS ses services afin de réaliser, avec des personnes émergeant du CPAS ou d'ALE⁵ (le public visé par MAKS), mais aussi avec un public Rom, des CV vidéo. Cette rencontre, très enrichissante, a permis de s'intéresser à un public encore plus éloigné du marché de l'emploi que les personnes que j'ai eu l'occasion d'interroger dans le cadre de mon enquête initiale.

Le troisième entretien a eu lieu en présentiel, le 7 février 2022 également. Jonathan Gianquinto est Louviérois, il est comédien, et Alberto Bimbocci est Français résidant en Belgique, il est

⁵ Une Agence Locale pour l'Emploi (ALE) est une association sans but lucratif (ASBL) créée par une commune ou par un groupe de communes. Diverses activités qui ne sont pas rencontrées par le circuit du travail régulier peuvent être effectuées dans le cadre de l'ALE.

réalisateur. Ensemble ils forment l'ASBL G.ICA. Engagés dans des thématiques sociales depuis des années, ils ont proposé des ateliers de réalisation de CV vidéo dans le cadre d'un appel lancé par Création Omnivores pour l'Etat français, à destination de jeunes en milieu carcéral ou sous protection de la justice, en région parisienne.

Dans cette dernière partie, je vais tâcher de croiser les regards de ces quatre personnes issues de milieux, de régions et parcours différents, mais qui ont toutes un intérêt manifeste pour les CV vidéo. Cette partie s'articulera autour de quatre grands axes : les freins et autres points négatifs, les leviers et autres points positifs, la pertinence en termes de lutte contre les discriminations à l'embauche et enfin, les différentes approches de réalisation.

Il est à noter que ces trois initiatives sont assez récentes, elles datent de quelques mois avant la pandémie pour le Forem, un peu plus d'un an pour MAKS et quelques mois pour G.ICA. Aucun de ces acteurs n'a pu formuler de réelles statistiques en termes d'efficacité du modèle quant à l'insertion professionnelle.

La conclusion fera la synthèse des différents éléments saillants.

6.1. Les freins et autres éléments de démotivation

Le seul prérequis essentiel à la conception d'un CV vidéo c'est, selon les différents acteurs, d'avoir déjà un projet professionnel, un métier précis en vue.

Sandro Danzo (Forem) explique : *« Il faut juste que les gens aient un objectif professionnel, qu'ils sachent un peu vers quoi ils veulent aller parce que s'il n'y a pas du tout d'objectif professionnel, voilà c'est compliqué de faire un CV vidéo, une capsule vidéo parce que, vers quoi on l'oriente ? comment ? je dirais quelque part, c'est le seul prérequis. »*

Nathalie Beaufays (MAKS ASBL) abonde dans ce sens : *« Je suis d'accord avec le Forem pour ça parce que c'est comme quand on recherche du boulot, c'est plus facile d'avoir un métier en fait. D'avoir un métier en tête, et je pars là-dessus, parce que... si c'est trop vaste, en fait, je n'arrive pas à sélectionner, (...) à focaliser en fait les arguments. Parce que je travaille beaucoup à partir du métier qu'ils souhaitent faire. (...) même si c'est un métier dans lequel ils n'ont pas d'expérience directe, j'essaie de rassembler toutes les qualités nécessaires à ce métier, dans ce qu'ils ont fait. »*

Bien entendu, ceci ne vaut que dans le cadre d'ateliers réalisés par des dispositifs d'accompagnement de personnes en recherche d'emploi ou de développement de l'estime de

soi. Une personne qui réaliserait seule son CV vidéo devrait disposer de bien d'autres compétences en audiovisuel, montage vidéo... Au sein des trois dispositifs qui nous occupent, les aspects logistiques et techniques sont pris en charge, ce qui nous permet de nous focaliser sur les personnes elles-mêmes, leur estime de soi, leur attitude, leurs motivations, ce qui correspond assez bien avec l'objet de ce mémoire et la volonté de mettre de côté ce qui a trait à la fracture numérique.

Selon Sandro Danzo (Forem), *« Il y a plusieurs freins, ça dépend si on envisage que les personnes le fassent en autonomie ou dans un cadre accompagné comme via les ateliers du Forem. Le faire via les ateliers, l'avantage c'est qu'il y a l'accompagnement et le support, soit des formateurs, soit des conseillers selon la partie technique et donc voilà, s'il n'y a pas cet accompagnement-là, (...) soit les gens ont les capacités techniques de se débrouiller seul et de le faire, mais bon, il y a aussi plein de tutoriels (...). Mais les moins autonomes ça, ça peut être un frein, les gens qui sont moins à l'aise techniquement, forcément à un moment donné ils risquent d'être bloqués. »*

Au-delà des freins techniques, tous s'accordent pour dire qu'il peut avant tout y avoir des freins psychologiques, notamment en rapport avec l'estime de soi, mais également en lien avec le fait de se trouver et de parler face caméra, parfois même du fait de leur religion, et puis aussi l'appréhension de la diffusion sur Internet.

Pour tenter de contourner ces freins, les protagonistes vont utiliser différentes méthodes. Le Forem et G.ICA vont travailler avec des ateliers collectifs, ludiques, pour briser la glace, de petits exercices pour leur permettre de s'exprimer. Sandro Danzo évoque aussi de petites applications qu'il y a moyen en amont ou entre différentes phases des ateliers, d'installer sur le smartphone pour s'exercer.

Pour Alberto Bimbocci (ASBL G.ICA), un des freins, c'est l'image qu'on a de soi et aussi de sa voix: *« lorsque l'on se voit à l'écran et que l'on entend sa voix, elles sont différentes. Et l'employeur potentiel en aura encore une autre perception. Le fait que les candidats soient contents du produit fini d'une minute trente dans lequel ils s'exposent, qu'ils soient prêts et confiants à le partager, c'est un vrai défi. »*

Pour Sandro Danzo, le CV vidéo peut être utile à tous les profils, du moment que la personne a envie de le faire et qu'elle est à l'aise, en aucun cas il faut obliger à réaliser et à diffuser un CV vidéo.

A ce sujet, Nathalie Beaufays explique que, selon elle, ces freins ne sont rien en comparaison des aspects positifs que peuvent générer les CV vidéo: « *Je sens que les arguments qu'ils ont sont souvent irrationnels. C'est ... ils ont peur en fait. Ils ont peur d'être filmés, ils sont intimidés, ils ne se sentent pas à la hauteur, ils ont l'impression qu'ils ne pourront pas... C'est du non-dit tout ce que je dis. C'est ce que j'ai pu comprendre au bout du compte. Ils ont peur de ne pas être à la hauteur je crois. Je crois que ça, c'est l'argument. C'est un manque de confiance en eux je pense. Je dirais ça comme ça. Et alors il y a aussi un argument qui est lié à la culture. C'est qu'il y a des gens, par leur religion en fait, c'est souvent l'Islam, qui n'ont pas un rapport facile avec leur image. Donc ils n'aiment pas être filmés ou photographiés. Pour eux c'est un interdit en fait. Donc c'est quelque chose qu'ils évitent à tout prix. Dans c'est cas-là, je pense que l'argument ne fait pas le poids quant à l'efficacité de l'outil. (...) il y en a un qui était brulé aussi au visage donc ce n'est pas le moment que je vais prendre, je trouve que là, l'argument d'attendre que la blessure soit réparée ou que le problème soit réglé... Voilà ça c'est un frein que j'accepte en fait. Mais sinon je trouve qu'il n'y en a pas des freins. Ah oui ! Si quand même, quand la maîtrise de la langue française est vraiment, vraiment insuffisante. Alors que la candidature doit être faite en français. Il m'est même arrivé dans ces cas-là, pour certains métiers, de laisser parler les gens en partie en anglais. Et de les sous-titrer. Quand c'est un anglais facile je me suis dit que si l'employeur peut accepter quelqu'un qui parle comme ça, si pour ce boulot là c'est acceptable, je le joue quand même. Voilà. Mais si on ne peut pas se comprendre avec aucune langue, là c'est un frein. À part ça euh non, il n'y a pas de frein. Il n'y a pas de frein parce que c'est comme rencontrer n'importe quel être humain, il y a toujours quelque chose de beau à faire sortir, toujours ! (...) Il y a toujours quelque chose de séduisant pour le métier, il y a toujours des arguments. Je crois que toutes les personnes ont quelque chose de positif, de fort, des aptitudes intéressantes. Je pense que tout le travail est d'arriver à les mettre en évidence et à mettre les points forts d'une personne. »*

La clé de la réussite du projet réside toutefois dans l'accompagnement des candidats. Ces personnes, souvent très éloignées de l'emploi, risquent de ne pas poursuivre les démarches une fois leur CV vidéo réalisé. Il faut les revaloriser et les booster tout le long des ateliers, mais également veiller à ce que leur CV vidéo soit bel et bien partagé sur des plateformes ou envoyé à des employeurs potentiels. Cet accompagnement doit donc se poursuivre au-delà des ateliers.

Nathalie Beaufays (MAKS) suggère qu'il y ait une conseillère emploi ou un conseiller emploi qui puisse aider les candidats à envoyer le mail qu'elle leur prépare avec le CV vidéo, qui puisse aider à sélectionner ou à répondre aux annonces, leur donner un rendez-vous de temps en temps : *« Je crois qu'on augmenterait vraiment les chances s'ils pouvaient être aidés. (...) Je les appelle, je les appelle régulièrement. (...) Mais ici je, je devrai en faire, je ne sais pas moi, une centaine l'année qui vient, je ne suis pas sûre d'avoir le temps de faire le suivi malheureusement. Et ça, ça m'inquiète, parce que si on ne le fait pas pour le public avec lequel j'ai travaillé, c'est du gaspillage. Ça va rester dans un tiroir. (...) Mais je trouve que dans un monde idéal ils pourraient peut-être faire ça au Forem, dans un monde idéal il faut, il faut un suivi... Je pense que, à part pour ceux qui sont extrêmement volontaires et organisés, ils ont réellement besoin qu'on leur dise : « Allez, je vais vous montrer, vous l'avez fait ? et un petit rendez-vous ? on va le faire ensemble ... ».*

Lors des ateliers également, il faut de la patience, de l'écoute et du soutien pour que les candidats s'accrochent.

Jonathan Gianquinto (ASBL G.ICA) raconte : *« Ici au dernier module, on a un jeune de 18 ans, qui parle très bien français, qui a assez facile à l'écriture, à écrire son CV... je le prépare la veille déjà à la première phrase, le lendemain matin il ne vient pas. Il n'a pas dormi la nuit, il a fait un stress. Euh ... il ne se sentait pas bien, je lui téléphoné, on lui a téléphoné une fois, on a téléphoné deux fois, on a eu sa maman au téléphone, on a réussi à le convaincre, il est arrivé à 14 heure, donc euh ... donc j'apprends par la suite qu'il a déjà eu le même... c'est un stress ambient chez lui et il est même suivi et médicamenté par rapport à ça. Donc il y a ce brise-glace à faire et au moment où il se lance, il fait en une heure, ce que tout le monde fait en quatre-cinq heures ! »*

6.2. Les leviers et autres éléments facilitants

Le CV vidéo semble être utile, quel que soit le profil des candidats et le métier visé. Les freins, hormis celui de la langue, peuvent être levés avec des outils pédagogiques, des exercices, la technologie et surtout un accompagnement et un suivi de qualité. Pour le représentant du Forem: *« Que les gens aient déjà fait des capsules vidéo, soient à l'aise face caméra ou pas, tout ça n'est pas, en tous cas pour nous, considéré dans les prérequis parce que justement la phase de préparation en atelier collectif etc. permet déjà aux gens de pouvoir s'aguerrir, se préparer, voilà, s'améliorer aussi par rapport à leur communication verbale, non verbale et,*

aussi quelque chose que l'on a très vite aussi décidé, la question s'est posée au début, c'était « Est-ce qu'on propose le CV vidéo à certains profils ou certains publics avec des profils plus spécifiques ou des secteurs spécifiques ou est-ce qu'on le propose à tout type de public ? » On a tranché cette question-là parce que dans les premières expérimentations qu'on a faites, on a essayé un peu d'évaluer tous les types de profils et on avait des bons retours par rapport à tous les types de profils »

De plus, il semble, malgré le peu de statistiques existantes, que l'évaluation des résultats soit positive dans les trois dispositifs. Le Forem n'a, au moment de l'entretien, pas pu faire de statistiques en termes de sorties positives car la phase-test et les ateliers qui avaient été lancés avant la pandémie du Covid-19 ont dû rapidement être arrêtés. L'intérêt a cependant été jugé suffisant par les instances du Forem pour que le projet reprenne désormais et soit pérennisé, estimant même qu'il faille élargir le dispositif à toutes les antennes. La formation inhérente à la réalisation d'un CV vidéo est une réussite et une plus-value en soi.

Sandro Danzo explique : *« Outre les indicateurs, qu'on n'a pas encore vraiment, en termes d'efficacité c'est difficile à évaluer mais on peut avoir des indicateurs en termes de nombres de vue, si la vidéo est partagée etc. ce qui est intéressant, par rapport à ce projet-là, pour nous Forem, c'est que, au final, les gens, je dirais, je vais caricaturer un peu, s'ils ont une belle capsule, un beau CV vidéo et même si on prenait le cas de figure extrême où ils ne la partageraient pas comme ils le devraient, toute la partie préparatoire pour arriver au résultat, ça a permis aux gens, vraiment en peu de temps, et rapidement parce que c'est très concret, de booster, d'améliorer leur recherche d'emploi et donc aussi leurs capacités à communiquer clairement, de manière synthétique avec un employeur, de bien choisir leurs arguments. Et donc, tout ce qui se fait en amont de la réalisation de la capsule, c'est intéressant parce que les gens peuvent reproduire ça après aussi quand ils vont à l'entretien, quand ils vont à un job day, quand ils préparent leurs outils de candidature classique... Donc voilà, c'est aussi un intérêt pour nous Forem, de par ces ateliers-là c'est que, outre le résultat final, qui peut être utilisé de manière intensive ou pas, il y a tout ce que la personne a acquis en faisant sa capsule, qu'elle va pouvoir réutiliser pour sa recherche d'emploi en fait. »*

La formation, les outils, les exercices, qui accompagnent la réalisation du CV vidéo viennent donc s'inscrire dans le bagage du candidat.

Ce n'est pas tout, le produit en lui-même est, selon nos intervenants, une réelle plus-value, un objet personnalisé qui va compléter le CV papier.

Pour Nathalie Beaufays, il faut cependant que cet objet soit de grande qualité, afin de ne pas pénaliser le candidat : *« Alors, l'idée donc c'est justement de montrer tout ce qu'on ne peut pas montrer dans un CV papier. Parce que ce qui existe sur le marché, beaucoup, ce sont des CV vidéo où, finalement, le candidat raconte la même chose que ce qu'il y a sur le papier. La seule dimension qu'on offre en plus c'est sa voix et son physique et une image souvent assez brouillonne je trouve. C'est souvent mal filmé, mal éclairé (...) Et donc ça je trouvais absolument ... c'était pas du tout ça mon idée. L'idée c'était de montrer exactement ce qui est riche, ce qui beau, ce qui est émouvant, ce qui est fort... et ce qui ne s'écrit pas ! Et puis de toutes façons je pense que le CV comme la lettre de motivation sont faits de formules très établies et peu fantaisistes, il n'y pas de place pour la créativité. C'est très difficile d'être original, et donc on a finalement les candidats qui sont enfermés dans des formules comme... « j'ai le sens des responsabilités », « je sais travailler seul autant qu'en équipe », « je suis flexible », enfin c'est des mots tout fait, ils disent tout le temps la même chose et ce n'est pas vivant. »*

Après avoir réalisé leur CV vidéo, 65 à 70% des personnes accompagnées par Nathalie Beaufays au sein de l'ASBL MAKS retrouvent un emploi. C'est un argument de taille pour convaincre les personnes qui hésiteraient à se lancer, et c'est celui qu'elle utilise, malgré les efforts nécessaires à la réalisation du CV vidéo pour des personnes qui sont généralement très éloignées de l'emploi : *« Ils ont eu très peur quand ils arrivent ici. Ils ne sont pas bien, c'est un stress, ils ont probablement ... ils ont beaucoup de stress avant d'arriver au tournage. Et donc quand ils sortent, qu'on a enfin fini, je sens l'effort qu'ils font, énorme ! Ils ont plein de choses à raconter et ils sont extrêmement fiers de l'exploit, pour eux, d'avoir osé être filmé. C'était un ... un gros défi en général pour eux. Et quand ils reçoivent le résultat, ils sont plutôt fiers en fait. Ils sont plutôt contents de cet objet qui leur appartient maintenant ... »*

Jonathan Gianquinto, de l'ASBL G.ICA fait le même constat, c'est non seulement une fierté, mais également un apprentissage en soi, y compris par rapport à leur projet professionnel : *« Donc ils se lancent dans un projet d'un CV vidéo du début à la fin. Et on fait le parallélisme avec le futur job. Au niveau des horaires aussi, essayer de respecter l'horaire... donc il y a un parallélisme entre le travail de fabrication du CV vidéo et la vie professionnelle. »*

Les animateurs doivent pousser les candidats à relever leurs forces, les atouts à mettre en avant face à un employeur, présenter leur parcours et leur personnalité de façon positive.

Selon Alberto Bimbocci, le principal levier réside dans le fait qu'à notre époque, la vidéo est le média le plus utilisé au niveau des réseaux sociaux : « *L'employeur n'a peut-être pas le temps de lire des CV de deux, trois pages, là en une minute trente j'ai un support, j'ai pris la peine aussi de passer du temps, de faire mon CV vidéo et d'amener un format qui est assez original et donc j'ai une plus-value par rapport à un autre qui n'a pas de CV vidéo peut-être, voilà ? Donc je le partage parce que j'ai un truc à la mode, dans l'air du temps et qui va aller assez vite au niveau de l'employeur, il regarde la vidéo et ... en une minute trente euh peut-être qu'il n'y a même pas besoin d'entretien quoi.* »

6.3. La pertinence en termes de lutte contre les discriminations à l'embauche

L'une des hypothèses de départ de ce mémoire était que les personnes qui osaient recourir au CV vidéo risquaient d'être plus discriminées que celles postulant à l'aide d'un CV classique. En effet, les principaux outils de lutte contre les discriminations dans les premières phases du processus de recrutement consistent essentiellement à l'anonymisation et à la non-divulgence des données pouvant activer les préjugés des employeurs potentiels (l'âge, le genre, les noms et prénoms à consonance étrangère, la photo...). L'efficacité de ces outils est néanmoins très contestée⁶, notamment en ce qui concerne les discriminations sur base de l'origine nationale ou ethnique. Ils sont par ailleurs très peu utilisés, hormis au sein de l'administration fédérale belge, dans laquelle, depuis le 1er février 2005⁷, le CV anonyme est utilisé, d'une part, pour le recrutement du personnel contractuel et, d'autre part, pour la mobilité interne des fonctionnaires statutaires.

Avec le CV vidéo, ces méthodes sont purement et simplement impraticables. Le CV vidéo serait-il davantage source de discrimination pour autant ? Les différentes personnes interrogées abondent en sens inverse.

Tout d'abord pour ce que la vidéo permet de faire passer, que l'écrit ne peut pas.

⁶<https://www.cjg.be/wp-content/uploads/2021/07/CJG-ANALYSE-CV-anonyme.pdf>, consulté en ligne le 14 avril 2022.

⁷ L'arrêté royal du 25 avril 2005 fixant les conditions d'engagement par contrat de travail dans certains services publics, entré en vigueur le 16 octobre 2005, a officialisé cette procédure. Il prévoit que les services publics fédéraux qui souhaitent recruter des personnels contractuels ont l'obligation de consulter la banque de données de CV en ligne que le Bureau de sélection de l'administration fédérale, Selor, met à leur disposition. Cette banque de données inclut les fonctionnaires intéressés par des postes susceptibles d'être pourvus par des personnels contractuels. Lors de cette consultation, les données accessibles sont anonymes. Selor ne transmet les coordonnées des candidats correspondant aux CV sélectionnés que lorsque le service intéressé lui fait part de son intention de les convoquer à des entretiens. https://www.senat.fr/lc/lc203/lc203_mono.html#toc2

Sandro Danzo explique : « (...) au final, je pense que la capsule vidéo peut à la limite faire sauter un frein et faire sauter un élément discriminant, je m'explique : il y a des employeurs, déjà sur base du nom, ou s'ils voient que la personne a fait ses études à l'étranger, dans un autre pays, ils vont pouvoir discriminer (...) La discrimination, elle n'est pas propre aux CV vidéo. Le CV vidéo va peut-être permettre de faire changer un peu le préjugé où le stéréotype de l'employeur par rapport à un CV classique papier où il ne voit pas la personne. Et donc, via le CV vidéo, l'employeur qui aurait pu avoir des préjugés via un CV classique en se disant 'tiens cette personne, elle n'a pas fait ses études en Belgique, elle a un nom étranger', et qui n'est pas très motivé, pas très chaud, en tant qu'employeur de prendre cette personne, et bien le fait de voir le CV vidéo va peut-être le faire changer d'opinion ou d'avis, parce qu'il va peut-être se dire qu'au final la personne a l'air dynamique, motivée, dans ses softskills, elle a l'air vraiment d'avoir ce qu'il faut, ça peut donner envie d'aller creuser un peu plus.

(...) Avec un CV classique, il y a peut-être même plus de risques d'être discriminé parce que là, quelque part, la personne n'a pas nécessairement la possibilité de se défendre ou de faire changer l'employeur qui aura un préjugé d'opinion alors qu'avec la vidéo, ça peut être le petit élément qui fait que... ».

Il ajoute, au sujet de la photo sur le CV, qu'une personne qu'il a un jour rencontrée lui a confié qu'une de ses amies avait failli ne pas être engagée chez le même employeur qu'elle, car ce dernier avait « googelisé » son nom et était tombé sur un homonyme. Le problème, c'est que les photos qu'il a trouvées sur Internet n'étaient bien sûr pas à elles, mais en plus n'étaient pas avantageuses. Heureusement, la dame en question a pu démontrer à son employeur qu'il ne s'agissait pas de son amie. Sandro Danzo illustre, par cet exemple, que s'il y avait eu une photo, l'employeur aurait pu très vite se rendre compte qu'il s'agissait d'une autre personne. Selon lui, certaines études auraient démontré que 85 à 90% des employeurs ou des recruteurs *googelisent* le nom des candidats, avec le risque de tomber sur des homonymes et des contenus indésirables. Dans cet ordre d'idée, Sandro Danzo avance qu'avec le CV vidéo, l'employeur voit bien qui est la personne qui postule, il la voit s'exprimer, il voit ses motivations.

Nathalie Beaufays, quant à elle, nous livre un message plus poétique quant à la pertinence de recourir aux CV vidéo face aux discriminations à l'emploi. Elle raconte un passage de sa vie où elle réalisait un stage d'observation au Forem : « Et je me disais : quel dommage que ces personnes soient réduites à un ... A4 de CV ou de lettre de motivation alors que si l'employeur potentiel était ici, à côté de moi, il verrait ! Il verrait, il saurait poser les bonnes questions, on voit quand on parle aux gens... on sent leur force, quel dommage que ce soit intraduisible sur

papier ! Voilà, et j'ai pensé si moi je pouvais traduire ce que moi je vois là, voilà comment je ferais, voilà les questions que je me poserais. Et c'est là que j'ai construit mon projet, que je l'ai proposé. (...) Presque toutes les personnes à qui j'ai à faire sont des personnes à discrimination, on pourrait les discriminer (...). J'ai des personnes qui sont âgées, j'ai des femmes âgées, des discriminations culturelles, donc presque toutes... Mais l'idée c'est que le CV vidéo doit anéantir toutes possibilités de discrimination, on doit ... C'est comme aller au cinéma : si le héros est noir et vieux et bien on va quand même s'identifier, même les gens complètement racistes. Parce qu'il y a toute une mise en scène qui montre qu'il est quand même héroïque... Quand on raconte une histoire avec un héros, quelle que soit sa couleur et quel que soit son âge, on marche là-dedans. Et bien c'est ça qu'il faut savoir faire avec un CV vidéo. C'est raconter une histoire avec un être humain et... pour moi tous les êtres humains sont héroïques en fait. On est tous héroïque. (...) Et donc c'est ça qu'il faut arriver à faire, se retrouver presque au cinéma et voir ce héros en face de nous. Et ça, ça doit anéantir les discriminations. Ça parle à une autre corde sensible du spectateur que « ah non celui-là il s'appelle 'je ne sais pas comment' ou cette femme est trop vieille ... » Non, c'est exactement le regard inverse qu'il faut proposer, c'est : « j'ai un être humain en face de moi et en tant qu'être humain il a des raisons d'être, il a des forces, il a des points émouvants ». Il faut émouvoir, il faut ... montrer les compétences, montrer à quel point avec cette personne là ça va aller. Ça va aller. Et on sent son honnêteté et on sent son courage, on sent ses valeurs. Et c'est au-delà des discriminations. Et quand j'ai des personnes âgées, par exemple, j'ai quand même quelques personnes qui avaient plus de 55 ans, je leur demande toujours « vous savez que les employeurs préfèrent les jeunes ? » et comme j'ai la chance d'être moi-même âgée je leur dis « vous et moi on a des raisons de pas être engagés [rires]. Si vous étiez employeur, qu'est-ce que vous aimeriez entendre ? » ou « si vous aviez l'employeur devant vous, qu'est-ce que vous aimeriez lui dire sur le fait que vous êtes trop vieux pour être engagé ? ». Et alors ils me disent « mais moi j'ai de l'expérience ! Mais moi quand j'étais jeune je m'étais, je m'énervais pour un rien, je, je, je jugeais trop vite, et maintenant ... », et alors 'clac !' je reprends ça évidemment, dans le montage, j'essaie de garder ça comme ça on a déjà une réponse si jamais... voilà ...

Parce qu'il y a parfois des cadeaux, des choses merveilleuses et donc tout peut s'articuler autour de ça. L'estime de soi qu'on travaille en amont avec le groupe ça j'ai déjà expliqué. Et pendant l'interview, quand il y a eu trop de bégaiements ou d'hésitations, on essaie de refaire calmement un peu plus tard donc on s'offre le luxe d'avoir une heure pour le faire. »

Toutefois, Jonathan Gianquinto évoque tout de même quelques écueils à éviter, qui pourraient être contreproductifs, s'ils n'étaient pas intelligemment et avantageusement transformés par la caméra : *« Où il pourrait y avoir discrimination c'est par rapport à la capacité à parler face à la caméra ou face public, par rapport à la maîtrise du français ou de certains handicaps et ça, on sait corriger aussi avec la caméra. Ici on a vu un CV vidéo d'une personne qui était handicapée, qui avait un problème de hanche, mais qui n'apparaissait pas face caméra. Parce qu'il a su en faire une force. Et le CV vidéo, c'est vraiment un outil où une faiblesse se transforme en force. Par exemple, un des sept points que l'on travaille avec eux, c'est leurs qualités et leurs faiblesses: on leur fait choisir trois à quatre qualités comme un employeur peut le demander, et on travaille vraiment sur leurs forces. Voilà, c'est ça qui est intéressant justement, c'est de faire sortir en une minute, une minute trente, le meilleur d'eux-mêmes, (...) pendant lesquelles le futur employeur va voir à qui il a à faire, quel individu il a devant lui. Le CV vidéo, quand il est bien fait, c'est une plus-value. C'est une plus-value parce que je me dis que l'employeur va voir un effort fourni pour avoir un CV vidéo de qualité. Des efforts fournis pour donner un CV vidéo de qualité sont un plus: « si cette personne s'est donné le temps d'avoir un CV vidéo de cette qualité-là, si je la prends elle donnera peut-être du temps et, et du savoir-faire aussi dans le travail. » Le CV vidéo peut être très, très positif pour l'employeur. S'il est de qualité, parce qu'il y a un investissement derrière et cet investissement peut être transmis dans le travail »*. Il ajoute que si la qualité technique n'y est pas, le CV vidéo peut être pénalisant pour le candidat.

Au-delà de l'aspect « lutte contre les discriminations », nos interlocuteurs témoignent de la pertinence et de l'opportunité de réaliser un CV vidéo, dans le cadre d'un accompagnement de qualité, réalisé soit par le Forem, soit par une association. Malgré le peu de statistiques relatives au taux d'insertion après avoir réalisé un CV vidéo, il semblerait que ce dernier soit un bon outil, non seulement dans le but de passer favorablement au-delà de la première étape de sélection, mais aussi et surtout parce que les étapes qui accompagnent la réalisation du CV vidéo nourrissent la personne de nombreux aspects positifs.

Selon Sandro Danzo: *« (...) certains employeurs nous disaient que pour des profils, parfois plus basiques, pour lesquels il y avait parfois moins de compétences attendues à la base, vraiment qui permettaient de distinguer les candidats, c'était justement les softskills et les motivations qui faisaient la différence pour eux et donc pour des profils plus communs, ou qui ne demandaient pas de qualification spécifiques, le fait d'avoir parfois une capsule vidéo où ils pouvaient justement plus jauger la motivation, les softskills de la personne, c'était*

intéressant pour eux. (...) Par rapport aux secteurs j'allais dire, à priori moi je pense que ça peut être utile pour tout type de secteur, tout type de fonction. (...) pour la plupart des secteurs, le CV vidéo de base, face camera ou un peu hybride, pour moi ça peut être intéressant, ça amène une plus-value pour le candidat. »

Albert Bimbocci raconte, au sujet des jeunes en institution pénitentiaire avec lesquels Jonathan Gianquinto et lui ont réalisé des CV vidéo : *« (...) il y en a qui sont là, qui ont 16-17 ans et qui sont en instance en jugement et ils espèrent sortir parce qu'ils ont une part d'inconscience. Ils disent « ouais quand je vais sortir... je vais faire un CV vidéo pour sortir, etc. » et ils sont là pour faire un CV vidéo parce qu'ils ont envie de sortir. Mais le maton me regarde, il dit : il risque d'en prendre pour dix ans donc il ne sortira pas demain, après ses 18 ans il va être en cellule carcérale pour adultes, plus pour mineurs.... Donc le CV vidéo ne lui servira pas spécialement, mais lui, il a l'espoir. Alors il vient faire un CV vidéo ... faut donner de l'espoir aussi. On est dans des cas de figures aussi, voilà. Puis il y a ceux qui sont là incarcérés parce qu'ils se sont laissés embobiner... le CV vidéo, c'est vraiment quelque chose de très important pour eux parce qu'ils savent bien que, après avoir passé par la case prison, il y a beaucoup de portes qui vont se fermer, même s'ils sont mineurs. Et que le CV vidéo va pouvoir les mettre en valeur. »*

Jonathan Gianquinto ajoute : *« Ce qui est le plus intéressant, c'est le making off du CV vidéo, pas le CV vidéo en lui-même, voilà. C'est de voir le chemin pour arriver. Pour nous, ce n'est pas la finalité vraiment le CV vidéo, ce qui est vraiment intéressant, c'est le parcours pour y arriver, c'est tout ce qu'il y a en amont pour arriver à cette finalité. »*

Et Alberto Bimbocci de conclure, en comparaison avec les CV anonymes :

« On ne triche pas avec le CV vidéo parce que la personne ne se cache pas. C'est à dire que, du coup, ça l'empêche de souffrir aussi s'il y a un refus. [L'employeur] a la voix, a le physique, a la motivation, s'il convoque le candidat, il sait déjà qui c'est. »

Pour cette partie en particulier, il aurait été intéressant d'avoir pu recueillir l'avis de représentants patronaux ou d'employeurs. Les fédérations patronales se disent prêtes à agir contre les discriminations à l'embauche, toutefois elles se sont opposées à l'obligation de recourir aux CV anonymes dans les secteurs du privé et de trop nombreux employeurs s'inscrivent en faux par rapport à la Loi anti-discrimination de 2007.

6.4. Différentes méthodes de réalisation

Les différents entretiens ont révélé que la méthode de réalisation du CV vidéo a une forte influence sur la qualité de celui-ci mais également sur la qualité des acquis d'apprentissage et de développement personnel que le processus de réalisation peut induire.

La méthode est donc une donnée importante dans l'analyse de la pertinence d'utiliser un CV vidéo, au-delà de la seule finalité d'insertion professionnelle.

Les trois structures interrogées produisent, avec les participants, des CV vidéo assez différents sur la forme. Par contre, elles s'accordent toutes sur l'importance de la phase préparatoire. Toutes fonctionnent également sur base de petits groupes et non de façon individuelle. Même si cela peut arriver de devoir réaliser un CV vidéo pour une personne individuellement chez MAKS par exemple, ce n'est pas la méthode privilégiée.

Au Forem, la réalisation du CV vidéo se construit en trois phases : la préparation, la réalisation (captation des images et montage) et enfin le coaching des usagers par rapport à la diffusion de leur CV vidéo (hébergement sur sites ou plateformes, partages, sécurité, réseaux, médias...). Les ateliers sont ouverts à tout public, sur base de petits groupes de 6 à 8 personnes maximum. Sandro Danzo explique l'utilité de travailler en petits groupes : *« L'avantage de préparer la partie amont préparatoire en sous-groupes, en petits groupes, c'est que ça permet de faire un peu des choses ludiques avec les gens, de les amener tout doucement vers l'enregistrement mais pas de manière trop stressante hein... Puis il y a de petits exercices qui sont faits, des petits jeux, des petites animations donc, des exercices face caméra etc. et pour un peu dédramatiser parfois. (...) la plupart des CV vidéo, en tous cas que nous on a fait dans les groupes, avec les participants, c'est plus des CV vidéo voilà face caméra, où la personne est face caméra et se présente, présente son pitch (...) pour nous effectivement ce n'est pas en trente minutes qu'on fait un CV vidéo, c'est bien d'être accompagné, c'est pour ça qu'on propose les ateliers, maintenant voilà, il y a des gens aussi probablement plus autonomes, qui ont des bases, qui peuvent sur base des liens qui sont fournis, aller eux-mêmes spontanément creuser, approfondir, faire certaines choses de manière autonome et qui peuvent arriver à un très bon résultat. Voilà il y a des personnes qui peuvent le faire en autonomie mais ce n'est sans doute pas la majorité des personnes, la majorité des personnes ont tout de même besoin d'un coaching pour se préparer, préparer leur argumentation etc. »*

Nathalie Beaufays insiste également beaucoup sur la phase de préparation, qu'elle aime réaliser avec des groupes de 10 à 12 personnes maximum : *« quand j'ai la chance d'avoir trois journées de préparation c'est précieux, parce qu'alors on fait ... on travaille à l'aide du groupe en fait,*

ils se connaissent parce qu'ils ont suivi les cours déjà entre eux. Le groupe se connaît, et je propose des jeux de rôles, une réflexion, un bilan en groupe, pour que les personnes euh ... d'abord apprennent à prendre conscience de leurs forces, de leurs points forts ! Et surtout apprennent à en parler devant tout le monde. Ils en parlent devant tout le monde, ils les montrent devant tout le monde à travers des jeux de rôles, des jeux de réflexion, des feedbacks qu'ils se donnent les uns sur les autres. Par toutes ces techniques de groupe, ils prennent conscience et ils apprennent tout doucement à oser exprimer qu'ils ont des forces. Ce qui n'est pas évident au départ pour beaucoup de personnes. Au début ils sont très timides, ils disent « non, non », ils ... ils reculent. Mais comme tout le monde le fait, ils le font. Et les autres leur renvoient aussi une image bienveillante et positive, puisque c'est le deal en fait, qu'on soit toujours bienveillants et positifs. »

Pour G.ICA, les jeux et les exercices de groupe ont également un effet thérapeutique: *« On a énormément d'exercices sous forme de jeu qui sont thérapeutiques dans un sens. Et on essaie de, en fonction des uns et des autres, ben de dire « lui on va dans ce sens-là, pour l'autre on va aller dans ce sens-là », afin de prendre le meilleur de chacun et surtout de pouvoir permettre qu'ils se libèrent... parce qu'on se retrouve avec des jeunes des fois qui ont certains blocages et ... les déblocages arrivent parce qu'il y a une part de confiance. Et la confiance fait que on s'ouvre. Et donc, du coup, il y a des murs qui tombent. Et à partir de là, il y a un réel échange sincère. Il n'y a pas ce masque que l'on se met parce qu'il y a toujours l'aspect de l'apparence, on veut montrer les meilleures choses de soi, là il y a quelque chose qui s'ouvre. Et à partir de là, il y a un vrai dialogue et un vrai échange et là on rentre dans le vif du sujet. C'est-à-dire qu'on va chercher le meilleur d'eux et ils se donnent plus facilement. »*

La phase préparatoire, impliquant la dynamique de groupe, les mises en situation, les exercices de prise de parole en public vont donc largement contribuer à développer la confiance en soi, voire l'estime de soi. Les interlocuteurs s'accordent pour affirmer qu'une telle phase préparatoire de 3 jours minimum, avec un encadrement professionnel, est essentielle afin de lever les résistances des participants. C'est également l'occasion, pour les animateurs/formateurs, d'expliquer l'intérêt du CV vidéo, qui semble, de leur expérience, efficace pour décrocher un emploi plus facilement. Ceci a l'avantage de motiver les participants qui seraient contraints de réaliser un CV vidéo (par le CPAS par exemple) mais qui ne croiraient pas en sa réelle efficacité.

La phase de réalisation concrète (captation des images et du son) se fait différemment au sein de l'ASBL MAKs par rapport à l'ASBL G.ICA et au sein du Forem. Les deux dernières

structures procèdent de façons assez similaires, c'est-à-dire que le script du CV vidéo est essentiellement basé sur les informations déjà présentes dans le CV classique. Le texte est écrit à l'avance et les participants le récitent, autant de fois que nécessaire. Les meilleures prises sont montées bout-à-bout afin de respecter le scénario de départ. Le montage est réalisé par des professionnels, au terme des séances de captation.

Jonathan Gianquinto explique comment ils procèdent avec les jeunes : *« Au niveau de la motivation, on essaie de les projeter dans un certain futur et de leur dire que le CV vidéo est une vitrine pour eux par rapport au futur employeur. Et aussi de mettre en adéquation leur image par rapport au CV vidéo, par rapport au métier futur pour lequel ils postulent. Donc ici prenons l'exemple d'un serveur en salle : comment il est habillé, comment il se tient, la manière dont il parle face caméra, ça va jouer par rapport à l'employeur (...) on s'adapte au profil de chacun mais il y a quand même, pour répondre à la question de base, un canevas où ils sont tous égaux par rapport à ce canevas. Ça veut dire que le résultat final du CV vidéo, qui dure entre une minute, une minute trente, la durée, le format, le type de montage, est le même par rapport à tous les participants. Et il y a sept parties bien définies du CV vidéo, où chacun va compléter ses sept parties. Donc il y a quand même, entre guillemets, un protocole pour arriver à un produit fini qui soit égal par rapport à chacun. Donc il y a quand même une certaine équité au niveau de la forme, au niveau du fond, on s'adapte.*

(...) Avec toujours en amont les exercices de déblocage, d'échauffement, la voix, l'articulation et tout. Pour qu'il n'y ait rien qui fasse obstacle vis-à-vis d'un employeur. (...) Par exemple, concernant les phrases, on morcelle beaucoup, parce que ce ne sont pas des acteurs hein, faut qu'ils puissent assez rapidement dire la phrase qu'ils ont écrite. Ils connaissent parce que c'est leur histoire, c'est leur parcours mais arrivés devant la caméra souvent, ils ont tout oublié. Parce que la caméra, il y a le point rouge, il y a des contraintes techniques, il y a des cadrages, des valeurs de cadrage... (...) On les filme même en dehors, en action. Alors dernièrement, on est allés en cuisine et on a filmé en train de travailler ! Au bar pour certains, en cuisine pour les autres, et d'autres en salle. Ces images vont venir en incruste, en tant qu'habillage, sur ce qu'ils sont en train de dire. (...) C'est pro, c'est sérieux, donc derrière le CV vidéo aura une certaine valeur, qualité. Alors qu'avec un petit GSM, ce sera peut-être un CV vidéo mais où il n'y aura pas du tout ce professionnalisme et la mise en valeur. Voilà donc, ça les motive. »

Pour Sandro Danzo (Forem) : *« C'est un peu la même chose que quand on fait des activités de préparation aux entretiens d'embauche, parfois on fait des simulations filmées et les gens ne sont pas toujours à l'aise avec cet aspect donc là il faut un peu rassurer les gens, leur expliquer qu'il n'y a rien de grave, parce qu'on fait le montage on fait plusieurs prises, on peut choisir*

les meilleures prises, quand on fait une prise de capsules on ne la fait pas en une traite. Si le pitch dure 2 minutes on va demander à la personne qu'elle récite son pitch non pas comme ça en une traite mais on découpe. On découpe soit phrase par phrase, soit partie par partie et donc la personne sa première phrase elle la dit trois quatre fois et puis on garde la meilleure prise. Tout ça pour dire pour lever ce frein-là, il faut rassurer la personne et lui présenter les choses manière ludique, légère. Voilà je disais aussi pour certains groupes, ils ont présenté les choses aussi comme ça " au final, vous n'êtes pas obligé d'utiliser la capsule que vous soyez content du résultat ou pas tout à fait satisfait, ce serait dommage de ne pas l'utiliser mais au final tout ce que l'on va travailler et préparer en faisant cette capsule, ça va de toute façon vous servir par ailleurs."

Nathalie Beaufays, quant à elle, a une autre manière d'envisager la réalisation du CV vidéo. Elle se base bien entendu sur le CV papier des personnes mais elle souhaite aller beaucoup plus loin afin de mettre en lumière, sous forme de récit, les moments de leur vie durant lesquels elles ont activé leurs softskills. Elle discute avec chaque personne pendant plus d'une heure, le tout est enregistré. Elle monte ensuite les meilleurs moments, comme elle le ferait pour une bande-annonce de film : elle réalise une bande-annonce des qualités de la personne qui ne peuvent apparaître dans le CV classique.

Elle raconte : *« J'ai remarqué que tout ce qui était récit fonctionnait extrêmement bien dans un CV vidéo. Parce que ça prend, en fait dans un petit récit, quand ils sont fiers (...) le récit donne, exprime, énormément de softskills d'une personne en fait. Une petite cuisinière, qui travaillait ... qui a été commis de cuisine, elle me racontait à quel point elle était émue parce qu'une vieille dame était venue jusqu'au bout de sa vie, jusqu'à la veille de sa mort manger dans son restaurant et commander exactement la même chose : des escargots à l'ail. Et chaque fois elle venait avec sa canne lui dire merci dans la cuisine. Elle disait à quel point elle était fière d'avoir rendu la vie plus belle de cette dame et de l'avoir suivie toute sa vie. Ou elle expliquait, cette même dame, qu'un client était venu et s'était fâché parce qu'on s'était trompé dans sa commande (...) elle a dit « moi je n'ai rien dit, j'ai repris l'assiette, je lui ai donné ce qu'il voulait » et ce gars est devenu un grand fidèle, il revenait toujours avec des grandes tablées de collègues ou de relations professionnelles. Et donc ça dit beaucoup de choses des histoires comme ça. Ça dit quelle est la qualité de sa cuisine mais sa gentillesse, son intelligence d'avoir su arrondir les angles. Ça dit des qualités humaines, ça dit la fierté du travail bien fait, ça dit, ça dit toute une liste de qualités en fait. Par un petit récit qui se laisse écouter, parce qu'évidemment, quand je raconte on s'endort mais quand elle raconte ... c'est extrêmement émouvant. Parce qu'elle est dedans, elle le revit donc c'est magnifique ! Voilà, c'est comme ça*

que je fais, que je travaille en fait. Surtout par des petits récits. Donc concrètement, il y a d'abord une préparation individuelle, en regardant le CV, on parle pendant une heure, une heure et demie en général. Et j'essaie de les faire raconter, souvent au début c'est un peu rigide puis à la fin ils se racontent très facilement. Et puis après on leur donne rendez-vous pour être filmé. Donc là ils sont très impressionnés parce que ... c'est très rare qu'ils aient été le centre de l'image, le centre d'intérêt. Parce que souvent ils sont en galère, ils sont mal parce qu'ils n'ont plus de boulot, parce qu'ils sont dans des ennuis financiers, ils ne sont pas bien dans leur peau. Mais ils arrivent, ils ont fait un petit effort pour être habillés correctement même si c'est sobre, ils sont impressionnés parce qu'ils ont les lampes sur eux, la caméra sur eux et... au début ils tremblent, ils se sentent mal à l'aise mais je prends le temps en fait. Je discute avec eux, je rediscute comme dans la préparation ! Et je leur rappelle ce qu'ils m'ont dit. Je leur dis « vous, vous rappelez vous m'avez raconté ça, vous pouvez me le re-raconter ? ». Et donc au bout d'un certain moment, ils oublient un peu cette caméra et ces lampes et ils sont de nouveau dans le récit et à ce moment-là j'ai des bonnes choses. Et donc sur peut-être une heure de rush comme ça de film, après je dois refaire deux minutes. (...) Je vais chercher les plus belles histoires de leur vie professionnelle, les plus belles fiertés, mais je pense qu'il faut que la technique suive. Il faut que l'image soit vraiment belle. J'ai le bonheur d'avoir un caméraman (...) qui sait vraiment éclairer et filmer. Et alors on a une bonne caméra et un vrai éclairage donc c'est d'un niveau professionnel. Ça c'est une chose. Et deuxième chose, le montage c'est quand même très important aussi parce qu'il faut refaire un récit avec un truc de deux heures: il faut recoudre ça dans le bon ordre (...). Maintenant, quelqu'un qui a ultra plein de compétences et qui n'a rien à ajouter pour se vendre, c'est moins grave. Mais quelqu'un qui n'a rien à priori, il faut aller chercher, et ça devient presque de l'art en fait. Oui... il faut presque le faire avec un regard artistique. Il faut avoir un regard d'amour de l'être humain qu'on a en face de soi et... laisser écouter son cœur et que ça sorte ! Si moi j'ai été émue, je dois, je me dois de vous montrer pourquoi. Et la technique m'aide évidemment, la technique ... Que l'image soit belle. »

Enfin, tous s'accordent pour affirmer que les qualités techniques sont essentielles pour que la vidéo soit au service de la personne, pour qu'elle soit sublimée. Si les demandeurs d'emploi ne disposent pas de ces techniques, de ce matériel, il est conseillé de se faire aider par des professionnels pour ne pas que l'utilisation du CV vidéo soit contre-productive.

Conclusion de la partie qualitative.

Au terme de ces différents entretiens, nous pouvons tirer pour conclusion que, selon les intervenants, le CV vidéo constitue une réelle opportunité pour les candidats à plusieurs égards. Premièrement, avec un accompagnement efficace incluant des exercices de développement d'estime et de confiance en soi, les freins éventuels peuvent être facilement levés. Dans cette optique, le travail en petits groupes semble favoriser la sociabilité et l'apprentissage par les pairs. En termes d'apprentissage précisément, non seulement la conception d'un CV vidéo permet de mettre en lumière les softskills existantes mais, en plus, permet d'en développer de nouvelles (rigueur, prise de parole, respect des consignes...). Ensuite, le CV vidéo, s'il est mis en relation directe avec un métier précis, semble concrétiser, matérialiser davantage la projection dans un emploi. Alors qu'un CV classique reprend fréquemment des phrases standardisées qui ne permettent pas la créativité et donc de se distinguer, l'effort fourni pour réaliser un CV vidéo peut considérablement être apprécié par les recruteurs. Avec le CV vidéo, la posture, la diction, l'argumentaire sont travaillés, ce qui permet une préparation efficace aux entretiens d'embauche futurs. Enfin, selon les personnes interrogées, le CV vidéo semble être un outil efficace à l'insertion même s'il est difficile de quantifier dans quelle mesure les personnes qui ont trouvé un emploi suite aux ateliers de création d'un CV vidéo, ont effectivement été engagées grâce au CV vidéo. Dans tous les cas, les candidats semblent très satisfaits de l'expérience et des compétences acquises grâce au processus, ce qui confirme les résultats de l'étude quantitative réalisée dans la première phase de cette recherche. Le fait d'être sublimés par la caméra et la lumière, la fierté d'obtenir un produit fini digne d'être diffusé et dans lequel ils se sont impliqués, représentent des moments heureux que certains candidats n'auraient peut-être jamais connus sans l'expérience des ateliers de réalisation du CV vidéo.

En termes de discrimination, le CV vidéo ne triche pas, il présente une version positive de la personne plutôt que de l'anonymiser. L'objectif est de présenter l'humanité et les forces qui se cachent derrière quelques lignes sur un CV classique. Les personnes qui, parce qu'elles présentent un ou plusieurs stigmates, risquent quoi qu'il arrive d'être discriminées, ont potentiellement une chance supplémentaire d'être engagées si les qualités présentées parviennent à court-circuiter les préjugés à l'origine des discriminations.

Pour lutter contre les discriminations des employeurs à l'égard des demandeurs d'emploi, il existe donc au moins deux manières de procéder : soit on gomme les différences via l'anonymisation du CV, soit on individualise les personnes en les faisant sortir du groupe et des stéréotypes, en vue d'augmenter l'empathie des recruteurs (Bourguignon et Herman, 2015).

Toutefois, les professionnels préviennent : le CV vidéo est déconseillé s'il y a des difficultés à s'exprimer dans la langue adéquate, même s'il y a moyen de détourner le problème en filmant le candidat en situation professionnelle. Enfin, la qualité technique du CV vidéo est une condition essentielle à son efficacité, les CV vidéo amateurs réalisés avec le smartphone par exemple, peuvent être contre-productifs.

Conclusion générale et discussion

La première partie de cette étude, qui a porté sur l'analyse quantitative des résultats recueillis auprès de 144 répondants (dont 59 demandeurs d'emploi et 81 travailleurs), a révélé que les personnes ayant déjà réalisé un CV vidéo, les travailleurs et les personnes ayant déjà été victimes de discrimination sont les plus favorables à l'utilisation du CV vidéo.

Nous avons pu déterminer, sur base de la Théorie du Comportement Planifié (Ajzen) et du SEP (Bandura), que chacune des variables de ces deux modèles sont liées à l'estime de soi. Cependant, si l'on intègre d'autres variables, l'estime de soi n'a plus aucun impact sur l'intention de réaliser un CV vidéo, cette variable est complètement effacée par l'influence de l'attitude et surtout du SEP. C'est-à-dire que ce qui prime, c'est l'attitude (favorable/défavorable), la croyance d'agentivité, les feedbacks et les résultats attendus. A cet égard, nous pouvons conclure que la Théorie du Comportement Planifié (Ajzen) et du SEP (Bandura) se complètent avantageusement.

Si l'on ne s'intéresse qu'aux variables qui composent le SEP, ce sont les feedbacks qui sont les plus significatifs dans l'explication de l'intention. L'attitude quant à elle, reste, dans tous les cas, significative. En outre, le fait d'avoir déjà réalisé un CV vidéo influence positivement le comportement : les personnes qui ont déjà réalisé un CV vidéo (N=28), sont satisfaits et prêts à recommencer, ils ont de meilleurs scores d'intention que ceux qui n'en ont pas faits.

En ce qui concerne le lien avec les discriminations, ces dernières n'influencent ni le sentiment de contrôle ni les feedbacks. Par contre, les discriminations sont corrélées positivement à l'intention de réaliser un CV vidéo. Il est à noter que ce ne sont pas les discriminations sur base du statut de demandeur d'emploi qui ont un impact, mais d'autres types de discrimination.

L'hypothèse selon laquelle les personnes ayant déjà été discriminées seraient moins favorables à la réalisation d'un CV vidéo car en déficit d'estime de soi n'est donc pas vérifiée !

Si l'on compare demandeurs d'emploi et travailleurs, nous avons remarqué que l'estime de soi des premiers était effectivement inférieure aux seconds. De même que pour le SEP.

Le sentiment d'imperméabilité du marché du travail est, quant à lui, corrélé négativement et de façon significative, à toutes les variables étudiées, de la TCP (Ajzen) et du SEP (Bandura), mais également à l'intention. En outre, cette variable est corrélée négativement au fait de s'identifier au groupe des travailleurs et positivement au fait de s'identifier au groupe des demandeurs d'emploi, ce qui peut sous-tendre que les demandeurs d'emploi trouvent une explication à leur situation dans le fait que le marché du travail leur semble difficilement accessible.

De manière générale, les demandeurs d'emploi sont moins enclins à réaliser un CV vidéo que les travailleurs, et ce, même en tenant compte d'une éventuelle contrainte par le Forem.

Si l'on réalise une régression linéaire pour l'ensemble du public, on se rend compte que c'est essentiellement le SEP (comme déjà illustré plus haut), le fait d'avoir déjà été discriminé, l'attitude et l'identification aux travailleurs qui sont prédicteurs de l'intention de réaliser un CV vidéo. Ces variables sont corrélées positivement de façon très significative à l'intention de réaliser un CV vidéo.

Si l'on distingue les deux groupes, pour les demandeurs d'emploi, c'est le fait de s'identifier aux travailleurs qui est le plus significatif, suivi du fait d'avoir déjà été discriminé et enfin, des feedbacks.

En ce qui concerne les travailleurs, c'est l'attitude qui prend la première place du tableau, suivie à égalité par les feedbacks et l'estime de soi (compétences), le fait d'avoir déjà été discriminé arrive en 3ème position.

L'estime de soi (tous les critères) est moindre chez les personnes ayant été discriminées par rapport aux autres. Par contre, les scores de l'attitude, de la norme subjective, du contrôle perçu, des feedbacks, de l'intention et du résultat attendu sont plus élevés chez les personnes ayant été discriminées par rapport à celles qui ne l'ont pas été.

La seconde partie de cette étude, qui a porté sur l'analyse de trois entretiens semi-directifs, complète assez bien ce premier tableau positif sur la pertinence d'utiliser un CV vidéo et sur les enjeux en termes de discrimination. En effet, contrairement à ce que nous aurions pu penser, de manière générale, le CV vidéo est perçu favorablement par tous, et ce, d'autant plus lorsque l'on s'est déjà senti discriminé. Les différents experts interrogés expliquent ce phénomène par l'espoir que donne le CV vidéo, alors que toute autre démarche pour lutter contre les discriminations subies a échoué. Le CV vidéo semble être l'outil de la dernière chance, dans lequel on ne triche pas, on montre qui l'on est, en mettant en avant ce qu'il y a de plus positif en nous, malgré notre nom, notre origine, notre âge ou notre apparence. Les compétences couchées sur papier sont personnifiées, l'acte de discriminer peut dès lors sembler moins anodin que lorsque l'on jette un CV papier à la poubelle. Les personnes savent que si l'employeur a vu la vidéo et les convoque à un entretien, elles ne seront sans doute plus discriminées à cette deuxième étape de la sélection, comme c'est souvent le cas dans le cadre des CV anonymes par exemple.

Les acteurs s'accordent toutefois pour souligner le fait qu'il faille utiliser le CV vidéo avec prudence : la maîtrise technique et le bon matériel sont essentiels à magnifier la personne. Dans

le cas contraire, utiliser un CV vidéo peut être contre-productif. De plus, il est essentiel de déterminer un métier précis, même si le CV vidéo peut convenir à tous, indépendamment du secteur, et de maîtriser un minimum la langue requise. L'accentuation éventuelle du discours des candidats issus de minorités ethniques, associé à un nom d'origine étrangère, peut également être une cause de discrimination du candidat via le CV vidéo.

Le CV vidéo est donc un outil qui semble :

- porter ses fruits là où d'autres moyens de postuler ont échoué ;
- donner de l'espoir aux personnes qui, par ailleurs, ont déjà été discriminées ;
- un vecteur de développement de l'estime et de la confiance en soi ;
- pertinent quant au rapport des candidats à l'écriture d'un CV classique ;
- surtout utile pour les personnes qui ne disposent pas de beaucoup de compétences à valoriser (formations, expériences utiles) car cela leur permet de mettre en avant leurs softskills.

Cependant, la question des possibilités de financement d'un tel accompagnement/coaching à tous les demandeurs fortement éloignés de l'emploi doit être posée, de façon à ce que chacun puisse avoir les mêmes chances de le réaliser de façon professionnelle puisque réaliser un CV vidéo « en amateur » est risqué, voir contre-productif.

De plus, malgré les moyens qui pourraient éventuellement être alloués, les personnes ne sont pas toutes égales face à l'utilisation du CV vidéo. Nous avons vu que l'attitude était une variable essentielle : quid donc des personnes qui ne souhaiteraient pas réaliser un CV vidéo si l'outil tendait à se généraliser (les personnes musulmanes qui ont un rapport particulier à leur image par exemple) ? Cela risquerait d'être un nouveau marqueur pour ces personnes qui seront doublement déclassées.

Il est, dès lors, essentiel que la réalisation CV vidéo soit :

- encadrée ;
- insérée dans une dynamique d'apprentissage et de développement de l'estime et de la confiance en soi (3 jours minimum), en parallèle de la définition d'un projet professionnel ou formatif précis;
- de qualité technique suffisante pour ne pas pénaliser la personne (la forme et le fond sont importants) ;
- une démarche libre et volontaire.

Les exemples d'initiatives telles que celles que j'ai pu découvrir sont éminemment importantes car :

- elles valorisent des compétences formelles et informelles ;
- les chances d'insertion sont augmentées grâce à l'individualisation de la personne qui se détache alors des stéréotypes liés à son groupe, en suscitant l'empathie ;
- la formation en amont (estime de soi, prise de parole face caméra, initiation technique...) développe des compétences par ailleurs et indépendamment de la réussite de la recherche d'emploi.

Toutefois, au-delà des avantages directs et indirects du CV vidéo perçus par les travailleurs et les convaincus, il serait intéressant d'objectiver le fait que les CV vidéo soient plus efficaces que d'autres moyens de candidature pour décrocher un emploi. Des statistiques de sorties positives devraient être réalisées par les institutions et services proposant la réalisation d'un CV vidéo, mais ceci nécessite un suivi pouvant être laborieux.

Il serait également intéressant de recueillir l'avis des employeurs sur la pertinence de réaliser un CV vidéo. Il s'agirait sans doute d'un excellent complément à ce travail, à condition de déterminer une méthode efficace pour que les données puissent être suffisamment objectives et représentatives.

En effet, alors qu'avec le CV papier, il est possible (même si cela reste difficile) de démasquer d'éventuelles discriminations au niveau de la sélection grâce à des tests de situation par exemple⁸, il sera beaucoup plus difficile d'objectiver une discrimination sur base d'un CV vidéo.

⁸ Le test de situation est un moyen d'investigation destiné à déceler une discrimination en situation réelle. Généralement, on compare le comportement d'un tiers envers deux personnes ayant exactement le même profil pour toutes les caractéristiques pertinentes, à l'exception de celle que l'on soupçonne donner lieu à discrimination (Bourguignon, 2017).

Bibliographie

BANDURA, A. (2003). *Auto-efficacité. Le Sentiment d'Efficacité Personnelle*. Paris : De Boeck.

BANDURA, A. (2019). Chapitre 2. La théorie sociale cognitive : une perspective agentique. Dans : CARRE, P., éd., *Traité de psychologie de la motivation: Théories et pratiques* (pp. 13-45). Paris: Dunod. <https://doi.org/10.3917/dunod.carre.2019.01.0013>"

BEN YOUSSEF, A. (2004). *Les quatre dimensions de la fracture numérique*. Réseaux, 5(5-6), 181-209.

BOURGUIGNON, D. & HERMAN, G. (2007). Chapitre 3. Au cœur des groupes de bas statut : la stigmatisation. Dans : Ginette Herman éd., *Travail, chômage et stigmatisation: Une analyse psychosociale* (pp. 99-144). Louvain-la-Neuve: De Boeck Supérieur. <https://doi.org/10.3917/dbu.herma.2007.01.0099>"

BOURGUIGNON, D. & HERMAN, G. (2007). Chapitre 4. Le chômage analysé à la lumière de la stigmatisation. Dans : Ginette Herman éd., *Travail, chômage et stigmatisation: Une analyse psychosociale* (pp. 145-176). Louvain-la-Neuve: De Boeck Supérieur. <https://doi.org/10.3917/dbu.herma.2007.01.0145>"

BOURGUIGNON, D. & HERMAN, G. (2007). Chapitre 5. Quand le monde du travail est perçu comme ouvert ou fermé.... Dans : Ginette Herman éd., *Travail, chômage et stigmatisation: Une analyse psychosociale* (pp. 177-213). Louvain-la-Neuve: De Boeck Supérieur. <https://doi.org/10.3917/dbu.herma.2007.01.0177>"

CARRÉ, P. (2019). Chapitre 1. De la motivation au registre conatif. Dans : CARRÉ, P., éd., *Traité de psychologie de la motivation: Théories et pratiques* (pp. 1-11). Paris: Dunod. <https://doi.org/10.3917/dunod.carre.2019.01.0001>"

CROIZET J-C., *Mauvaises réputations : réalités et enjeux de la stigmatisation sociale*, Paris, Armand Colin, 2003, pp. 26-29

FANIKO K., BOURGUIGNON D., SARRASIN O. ET GUIMOND S., « *Psychologie de la discrimination et des préjugés : De la théorie à la pratique* ». Bruxelles : De Boeck Supérieur, 2018.

FENOUILLET, F. (2016). *Les théories de la motivation*. Paris: Dunod.

GOSSET, A., COSTALAT-FOUNEAU, A., FAURIE, I. & MISANTROPE, Y. (2017). *Dynamique identitaire et insertion professionnelle : le cas de demandeurs d'emploi de longue durée*. Bulletin de psychologie, 551, 339-353. <https://doi.org/10.3917/bupsy.551.0339>

HERMAN, G. & LIÉNARD, G. (2007). Chapitre 10. Vers quelles politiques en matière d'insertion sociale et professionnelle ?. Dans : HERMAN, G. éd., *Travail, chômage et stigmatisation: Une analyse psychosociale* (pp. 357-393). Louvain-la-Neuve: De Boeck Supérieur. <https://doi.org/10.3917/dbu.herma.2007.01.0357>"

HERMAN, G. (2007). Chapitre 2. Chômage et santé mentale : Quels effets, quelles explications ?. Dans : Ginette Herman éd., *Travail, chômage et stigmatisation: Une analyse psychosociale* (pp. 65-97). Louvain-la-Neuve: De Boeck Supérieur. <https://doi.org/10.3917/dbu.herma.2007.01.0065>"

HERMAN, G. (2007). Introduction générale. Dans : Ginette Herman éd., *Travail, chômage et stigmatisation: Une analyse psychosociale* (pp. 13-22). Louvain-la-Neuve: De Boeck Supérieur. <https://doi.org/10.3917/dbu.herma.2007.01.0013>"

HERMAN, G., BOURGUIGNON, D., STINGLHAMBER, F. & JOURDAN, D. (2007). Chapitre 6. Résister au chômage : rôle du soutien social et de l'identification. Dans : HERMAN, G. éd., *Travail, chômage et stigmatisation: Une analyse psychosociale* (pp. 215-252). Louvain-la-Neuve: De Boeck Supérieur. <https://doi.org/10.3917/dbu.herma.2007.01.0215>"

HEUTTE, J. (2004). *La théorie du Sentiment d'Efficacité Personnelle (auto-efficacité) de Bandura (François & Botteman, 2002; Carré, 2004)*. Hors-série.

HIEMSTRA, A. M., DEROUS, E., SERLIE, A. W., & BORN, M. P. (2012). *Fairness perceptions of video resumes among ethnically diverse applicants. International Journal of Selection and Assessment*, 20(4), 423-433.

IEZZI, M. (2011). *Impact d'un projet de citoyenneté mené avec des enfants sur la formation de leur comportement. Analyse à la lumière de la Théorie du Comportement Planifié*. Mémoire de fin d'études présenté en vue de l'obtention du diplôme de Master en politique économique et sociale., Bruxelles, Université Catholique de Louvain FOPES.

LACROUX, A. & MARTIN-LACROUX, C. (2018). *Le CV anonyme : ce qu'en pensent les candidats*. @GRH, 29, 93-120. <https://doi.org/10.3917/grh.184.0093>

LEYENS J-Ph, « *L'humanité écorchée, Humanité et infrahumanisation* », PUG, Presses universitaires de Grenoble, 2015.

MANTO JONTE, J. (2014). *Déterminants sociocognitifs des comportements de recherche d'emploi chez les diplômés de l'enseignement supérieur: comparaison France-Cameroun*. Thèse pour obtenir le grade de Docteur de l'Université de Grenoble, Université de Yaoundé 1 et Université de Grenoble.

MERCK, B. & SUTTER, P. (2009). Chapitre 6. Démobilisation des compétences : causes anthropologiques. Dans : , B. MERCK & P. SUTTER (Dir), *Gestion des compétences, la grande illusion: Pour un new deal "compétences"* (pp. 145-176). Louvain-la-Neuve, Belgique: De Boeck Supérieur.

SCHLEMMER, E. (2015). *Consommation Socialement Responsable et intention de consommer moins: La Théorie du Comportement Planifié et le rôle des Valeurs de base*. Mémoire de fin d'études présenté en vue de l'obtention du diplôme de Master en politique économique et sociale, Université Catholique de Louvain FOPES.

TSONI, C. (2017, avril). « *L'apport des théories de la motivation pour comprendre l'appropriation des TI* », ESKA Système d'information & management (Vol.22), pp. 9 à 46

TSONI, C. (2012, avril). « Proposition d'une échelle de mesure psychométrique de l'appropriation individuelle d'un outil informatique », ESKA Système d'information & management (Vol.17), p.39 à 68

WOLFF, É., SIMONIN, J. (2007). *Approcher les usages des TIC. Quand le terrain questionne les méthodes*. Travaux & documents, Université de La Réunion, Faculté des lettres et des sciences humaines, Usages et pratiques des TIC. Méthodes et terrains en questions, pp.17-30.

Pour en savoir plus sur ASBL G.ICA et MAKS vzw.:

<http://ASBLgica.be/>

<https://maksvzw.org/fr/>

Pour en savoir plus sur les CV vidéo et en découvrir en ligne:

Forem :

<https://www.youtube.com/watch?v=2CTTYq7pRPM>

<https://app.livestorm.co/technofuturtic/comment-se-demarquer-grace-au-cv-video>

MAKS vzw :

https://vimeo.com/503551700?embed_email_provider=gmail

https://vimeo.com/503559462?embed_email_provider=gmail

https://vimeo.com/649582497?embed_email_provider=gmail

https://vimeo.com/503532180?embed_email_provider=gmail

EFT Chantier :

<https://www.eftchantier.be/cv-video/>

Pour en savoir plus sur les discriminations à l'embauche, consultez le site du Centre Interfédéral pour l'Egalité des Chances et la Lutte contre le Racisme (Unia) :

www.unia.be/fr

ANNEXES

Annexe 1 : le questionnaire de recherche

Le questionnaire - méthodologie

Partie 1 – Estime de soi image et compétences

J'ai choisi de distinguer dans cette échelle, les critères de compétence et les critères liés à l'image de soi. L'ensemble permettant d'obtenir dans l'INDEX des données relativement complètes sur l'estime de soi [ESTIME DE SOI], tout en gardant la possibilité de distinguer les deux dimensions [EstimeCompétence] et [EstimeImage].

Pour réaliser cette échelle, je me suis basée sur l'échelle de Rosenberg. *L'échelle est validée par un alpha de Cronbach de 0,89*

Tout d'abord en l'adaptant aux compétences.

Entourez le chiffre qui correspond le mieux à votre avis, de 1 à 5, entre 1 pas du tout d'accord et 5, tout-à-fait d'accord.

Je pense que la valeur de mon CV vidéo sera au moins égale à la valeur du CV vidéo de n'importe qui d'autre.

Pas du tout d'accord	1	2	3	4	5	Tout-à-fait d'accord
----------------------	---	---	---	---	---	----------------------

Je pense que les qualités que je possède passeront bien à la caméra

Pas du tout d'accord	1	2	3	4	5	Tout-à-fait d'accord
----------------------	---	---	---	---	---	----------------------

Tout bien considéré, je vais passer pour un.e raté.e sur la vidéo

Pas du tout d'accord	1	2	3	4	5	Tout-à-fait d'accord
----------------------	---	---	---	---	---	----------------------

Je suis capable de faire moi-même un CV vidéo aussi bon que la majorité des gens

Pas du tout d'accord	1	2	3	4	5	Tout-à-fait d'accord
----------------------	---	---	---	---	---	----------------------

Je ne suis pas assez fier.e de moi pour faire un CV vidéo

Pas du tout d'accord	1	2	3	4	5	Tout-à-fait d'accord
----------------------	---	---	---	---	---	----------------------

J'ai une attitude positive vis-à-vis de moi-même, mon CV vidéo va être fun

Pas du tout d'accord	1	2	3	4	5	Tout-à-fait d'accord
----------------------	---	---	---	---	---	----------------------

Dans l'ensemble, je suis suffisamment satisfait.e de moi pour faire un CV vidéo

Pas du tout d'accord	1	2	3	4	5	Tout-à-fait d'accord
----------------------	---	---	---	---	---	----------------------

Si je fais un CV vidéo, les gens vont se moquer de moi

Pas du tout d'accord	1	2	3	4	5	Tout-à-fait d'accord
----------------------	---	---	---	---	---	----------------------

Si je fais un CV vidéo, je risque d'être discriminé.e

Pas du tout d'accord	1	2	3	4	5	Tout-à-fait d'accord
----------------------	---	---	---	---	---	----------------------

Faire un CV vidéo ne me sera d'aucune utilité

Pas du tout d'accord	1	2	3	4	5	Tout-à-fait d'accord
----------------------	---	---	---	---	---	----------------------

Je ne suis bon.ne à rien, cela se verra sur la vidéo

Pas du tout d'accord	1 2 3 4 5	Tout-à-fait d'accord
----------------------	-----------	----------------------

Ensuite en ce qui concerne l'image de soi :

Je suis satisfait.e de mon corps

Pas du tout d'accord	1 2 3 4 5	Tout-à-fait d'accord
----------------------	-----------	----------------------

Je suis satisfait.e de mon poids

Pas du tout d'accord	1 2 3 4 5	Tout-à-fait d'accord
----------------------	-----------	----------------------

Je me sens préoccupé.e par le regard d'autrui

Pas du tout d'accord	1 2 3 4 5	Tout-à-fait d'accord
----------------------	-----------	----------------------

Je me sens bien dans ma peau

Pas du tout d'accord	1 2 3 4 5	Tout-à-fait d'accord
----------------------	-----------	----------------------

Je suis satisfait.e de mon apparence

Pas du tout d'accord	1 2 3 4 5	Tout-à-fait d'accord
----------------------	-----------	----------------------

Je me sens séduisant.e

Pas du tout d'accord	1 2 3 4 5	Tout-à-fait d'accord
----------------------	-----------	----------------------

Je me préoccupe de l'impression que je produis

Pas du tout d'accord	1 2 3 4 5	Tout-à-fait d'accord
----------------------	-----------	----------------------

Je m'inquiète d'avoir l'air ridicule.

Pas du tout d'accord	1 2 3 4 5	Tout-à-fait d'accord
----------------------	-----------	----------------------

Partie 2 – Attitude

Cette échelle est validée par un alpha de Cronbach de ,83

Pour moi, c'est bien d'utiliser les TIC (Technologies de l'information et de la communication)

Pas du tout d'accord	1 2 3 4 5	Tout-à-fait d'accord
----------------------	-----------	----------------------

Pour moi, la pratique des TIC (Technologies de l'information et de la communication) est nécessaire dans le cadre de la recherche d'un emploi

Pas du tout d'accord	1 2 3 4 5	Tout-à-fait d'accord
----------------------	-----------	----------------------

Pour moi, c'est une bonne chose de réaliser un CV vidéo

Pas du tout d'accord	1 2 3 4 5	Tout-à-fait d'accord
----------------------	-----------	----------------------

Pour moi, c'est une bonne chose de placer le CV vidéo sur les réseaux sociaux et plateformes

Pas du tout d'accord	1 2 3 4 5	Tout-à-fait d'accord
----------------------	-----------	----------------------

Partie 3 – Norme subjective

Cette échelle est validée par un alpha de Cronbach de ,82.

La majorité des personnes importantes pour moi considère que l'utilisation des TIC est importante

Pas du tout d'accord	1 2 3 4 5	Tout-à-fait d'accord
----------------------	-----------	----------------------

La majorité des personnes importantes pour moi considère que l'utilisation des TIC est nécessaire dans le cadre de la recherche d'un emploi

Pas du tout d'accord	1 2 3 4 5	Tout-à-fait d'accord
----------------------	-----------	----------------------

La majorité des personnes importantes pour moi approuverait que je réalise un CV vidéo

Pas du tout d'accord	1 2 3 4 5	Tout-à-fait d'accord
----------------------	-----------	----------------------

La majorité des personnes importantes pour moi approuverait que je place mon CV vidéo sur les réseaux sociaux et plateformes

Pas du tout d'accord	1 2 3 4 5	Tout-à-fait d'accord
----------------------	-----------	----------------------

Je pense que le Forem approuverait que je réalise un CV vidéo

Pas du tout d'accord	1 2 3 4 5	Tout-à-fait d'accord
----------------------	-----------	----------------------

Je pense que le Forem approuverait que je place mon CV vidéo sur les plateformes et les réseaux sociaux

Pas du tout d'accord	1 2 3 4 5	Tout-à-fait d'accord
----------------------	-----------	----------------------

Je pense que le Forem aurait raison de me demander de réaliser un CV vidéo

Pas du tout d'accord	1 2 3 4 5	Tout-à-fait d'accord
----------------------	-----------	----------------------

Partie 4 – Contrôle perçu + feedback

Cette échelle est validée par un alpha de Cronbach de ,92

Je me sens à l'aise avec le fait de mobiliser mon image

Pas du tout d'accord	1 2 3 4 5	Tout-à-fait d'accord
----------------------	-----------	----------------------

Je me sens à l'aise avec le fait de m'exprimer face caméra

Pas du tout d'accord	1 2 3 4 5	Tout-à-fait d'accord
----------------------	-----------	----------------------

Je me sens à l'aise avec ma voix, ma façon de parler

Pas du tout d'accord	1 2 3 4 5	Tout-à-fait d'accord
----------------------	-----------	----------------------

Je me sens à l'aise avec le fait de présenter mes atouts oralement face caméra

Pas du tout d'accord	1 2 3 4 5	Tout-à-fait d'accord
----------------------	-----------	----------------------

Je me sens à l'aise avec le fait de mettre mon image et ma voix en avant lors d'un premier contact avec un employeur

Pas du tout d'accord	1 2 3 4 5	Tout-à-fait d'accord
----------------------	-----------	----------------------

Mon expérience avec les outils technologiques et de communication vidéo en particulier est plutôt bonne

Pas du tout d'accord	1 2 3 4 5	Tout-à-fait d'accord
----------------------	-----------	----------------------

J'ai développé des stratégies me permettant d'être sûr.e de décrocher un entretien d'embauche via le CV vidéo.

Pas du tout d'accord	1 2 3 4 5	Tout-à-fait d'accord
----------------------	-----------	----------------------

J'ai confiance car j'ai reçu d'excellents retours de personnes ayant utilisé un CV vidéo

Pas du tout d'accord	1 2 3 4 5	Tout-à-fait d'accord
----------------------	-----------	----------------------

J'ai confiance car l'utilisation des nouvelles technologies est toujours un plus

Pas du tout d'accord	1	2	3	4	5	Tout-à-fait d'accord
----------------------	---	---	---	---	---	----------------------

Partie 5 – Intention

Cette échelle est validée par un alpha de Cronbach de ,80

J'ai l'intention de mobiliser les TIC dans le cadre de ma recherche d'emploi

Pas du tout d'accord	1	2	3	4	5	Tout-à-fait d'accord
----------------------	---	---	---	---	---	----------------------

J'ai l'intention de réaliser un CV vidéo

Pas du tout d'accord	1	2	3	4	5	Tout-à-fait d'accord
----------------------	---	---	---	---	---	----------------------

J'ai l'intention partager mon CV vidéo (si j'en réalise un) sur les réseaux et plateformes

Pas du tout d'accord	1	2	3	4	5	Tout-à-fait d'accord
----------------------	---	---	---	---	---	----------------------

J'ai l'intention d'envoyer mon CV vidéo (si j'en réalise un) à certains employeurs seulement

Pas du tout d'accord	1	2	3	4	5	Tout-à-fait d'accord
----------------------	---	---	---	---	---	----------------------

Si je suis contraint.e par le Forem, je ferai un CV vidéo mais uniquement dans ce cas

Pas du tout d'accord	1	2	3	4	5	Tout-à-fait d'accord
----------------------	---	---	---	---	---	----------------------

Si je suis contraint.e par le Forem, je ferai un CV vidéo mais je ne le diffuserai pas sur les réseaux et je ne l'enverrai pas aux employeurs potentiels.

Pas du tout d'accord	1	2	3	4	5	Tout-à-fait d'accord
----------------------	---	---	---	---	---	----------------------

Partie 6 – Résultats attendus

Cette échelle est validée par un alpha de Cronbach de ,77

Je pense que le CV vidéo peut être un atout supplémentaire

Pas du tout d'accord	1	2	3	4	5	Tout-à-fait d'accord
----------------------	---	---	---	---	---	----------------------

Je pense que le CV vidéo me pénalisera davantage

Pas du tout d'accord	1	2	3	4	5	Tout-à-fait d'accord
----------------------	---	---	---	---	---	----------------------

Je pense qu'il est préférable de mettre mes compétences (ou mon expérience...) en avant plutôt que mon image au premier abord avec un employeur

Pas du tout d'accord	1	2	3	4	5	Tout-à-fait d'accord
----------------------	---	---	---	---	---	----------------------

Je pense que le CV vidéo me permettra plus facilement de décrocher un job

Pas du tout d'accord	1	2	3	4	5	Tout-à-fait d'accord
----------------------	---	---	---	---	---	----------------------

Je pense que pour me démarquer il va falloir que je fasse un CV vidéo

Pas du tout d'accord	1	2	3	4	5	Tout-à-fait d'accord
----------------------	---	---	---	---	---	----------------------

Partie 7 – Imperméabilité du marché de l'emploi

Cette échelle est validée par un alpha de Cronbach de ,70

Je crois que le marché du travail est plutôt ouvert

Pas du tout d'accord	1	2	3	4	5	Tout-à-fait d'accord
----------------------	---	---	---	---	---	----------------------

Je pense qu'il n'y a pas assez d'emploi pour tout le monde

Pas du tout d'accord	1	2	3	4	5	Tout-à-fait d'accord
----------------------	---	---	---	---	---	----------------------

Je pense qu'en utilisant tous les outils de recherche d'emploi disponibles, je peux facilement trouver un emploi

Pas du tout d'accord	1	2	3	4	5	Tout-à-fait d'accord
----------------------	---	---	---	---	---	----------------------

J'ai l'impression que, pour les personnes sans emploi, il y a comme un mur qui les empêche de devenir travailleurs

Pas du tout d'accord	1	2	3	4	5	Tout-à-fait d'accord
----------------------	---	---	---	---	---	----------------------

L'accès au groupe des travailleurs est possible pour les personnes sans emploi

Pas du tout d'accord	1	2	3	4	5	Tout-à-fait d'accord
----------------------	---	---	---	---	---	----------------------

Quoi qu'elles fassent, les personnes sans emploi ne pourront jamais devenir des travailleurs

Pas du tout d'accord	1	2	3	4	5	Tout-à-fait d'accord
----------------------	---	---	---	---	---	----------------------

Partie 8 : discrimination

Cette échelle est validée par un alpha de Cronbach de ,79

J'ai personnellement rencontré de la discrimination en tant que personne sans emploi

Pas du tout d'accord	1	2	3	4	5	Tout-à-fait d'accord
----------------------	---	---	---	---	---	----------------------

J'ai été mis(e) de côté en tant que personne sans emploi

Pas du tout d'accord	1	2	3	4	5	Tout-à-fait d'accord
----------------------	---	---	---	---	---	----------------------

J'ai personnellement été la cible de propos impolis (des insultes, des grossièretés...) en tant que personne sans emploi.

Pas du tout d'accord	1	2	3	4	5	Tout-à-fait d'accord
----------------------	---	---	---	---	---	----------------------

J'ai déjà été discriminé.e (cochez ici la réponse qui correspond le mieux)

- Oui
- Non
- Je ne sais pas

Si oui, sur quel(s) critère(s) :

- Mon origine ethnique
- Ma nationalité
- Ma couleur de peau
- Mon physique
- Mon origine sociale (issu.e d'un quartier populaire...)
- Ma naissance (ou filiation, le fait d'être le fils/la fille de...)

- Mon sexe (biologique, le fait d'être un homme, une femme (y compris la maternité), intersexe, non binaire ou transgenre)
- Mon orientation sexuelle
- Mon statut de demandeur d'emploi
- Mon handicap
- Mon état de santé (actuel ou futur)
- Ma conviction religieuse ou philosophique
- Ma conviction politique
- Mon engagement syndical
- Ma fortune (des choses que je ne possède pas, comme une voiture ou un PC par exemple)
- Mon âge

Si je devais être discriminé.e, je pense que ce serait par rapport à (plusieurs choix possible):

- Mon origine ethnique
- Ma nationalité
- Ma couleur de peau
- Mon physique
- Mon origine sociale (issu.e d'un quartier populaire...)
- Ma naissance (ou filiation, le fait d'être le fils/la fille de...)
- Mon sexe (biologique, le fait d'être un homme, une femme (en ce compris la maternité), intersexe, non binaire ou transgenre)
- Mon orientation sexuelle
- Mon statut de demandeur d'emploi
- Mon handicap
- Mon état de santé (actuel ou futur)
- Ma conviction religieuse ou philosophique
- Ma conviction politique
- Mon engagement syndical

- Ma fortune (des choses que je ne possède pas, comme une voiture ou un PC par exemple)
- Mon âge

Partie 9– Données socio-économiques

- Homme
- Femme
- Indéterminé

- Demandeur.euse d’emploi
- Travailleur.euse

- Année de naissance :
- Qualification :
- CEB
- Certificat d’études secondaires inférieures
- Certificat d’études secondaires supérieures
- Baccalauréat
- Master

- Statut :
- Ouvrier.e qualifié.e
- Ouvrier.e non qualifié.e
- Employé.e
- Cadre

Partie 10 : Identification travailleurs ou TSE

Je m’identifie au groupe des personnes sans emploi

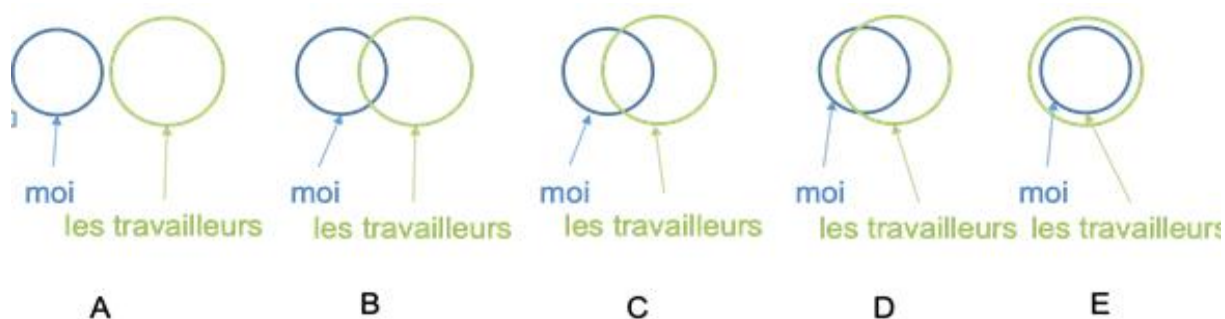
Pas du tout d’accord	1	2	3	4	5	Tout-à-fait d’accord
----------------------	---	---	---	---	---	----------------------

Je m’identifie au groupe des travailleurs

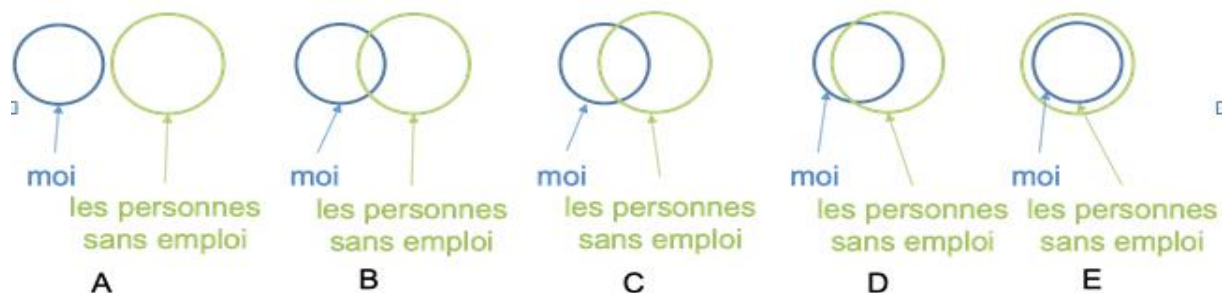
Pas du tout d'accord	1	2	3	4	5	Tout-à-fait d'accord
----------------------	---	---	---	---	---	----------------------

Vous trouverez ci-après une autre représentation imagée. Imaginez que le rond bleu vous représente et le rond vert représente les travailleurs. Vous pouvez vous sentir plutôt proche et similaire à ces personnes, auquel cas les ronds se superposent (E) ou très éloigné et différent auquel cas les ronds sont distincts (A).

Pourriez-vous nous dire laquelle de ces représentations correspond le mieux à la façon dont vous percevez votre lien avec le groupe des travailleurs en entourant la lettre (de A je ne me sens pas connectée aux travailleurs, à E, je me sens totalement en fusion avec les travailleurs) qui correspond le mieux à votre sentiment.



Pourriez-vous également nous dire laquelle de ces représentations correspond le mieux à la façon dont vous percevez votre lien avec le groupe des personnes sans emploi (ici, en vert) en entourant la lettre (de A je ne me sens pas connecté aux personnes sans emploi, à E, je me sens totalement en fusion avec les personnes sans emploi) qui correspond le mieux à votre sentiment.



Annexe 2 : les entretiens semi-directifs

Entretien via Teams, avec Sandro Danzo, Expert Produits et Services, Responsable Ligne de Produits Recherche Emploi (Le Forem – Direction Générale Produits & Services, Direction Services Ouverts), le 21/12/21 de 11h à 12h00.

Angela Sciacchitano (AS)

Sandra Danzo (SD)

AS : Tout d'abord, est-ce que vous pourriez m'expliquer quelle est votre fonction au Forem ?

SD : Oui, donc moi je suis, ce que l'on appelle dans le jargon Forem, Responsable de la ligne de produit « recherche-emploi ». En fait, en jargon interne les responsables de lignes de produits, ce sont les personnes qui ont justement la responsabilité, quand on dit ligne de produit c'est également la formation, il y a plein de domaines en fait, et donc si je prends le responsable ligne de produit de la construction, beh c'est lui qui est responsable de toutes les formations liées au secteur de la construction, donc c'est-à-dire qu'on est responsables des référentiels de formation, des activités développées, beh euh voilà. Et donc, pour la recherche-emploi donc c'est moi qui suis responsable de la ligne de produit pour le Forem, c'est assez transversal hein, c'est assez large, puisqu'au Forem quelque part on fait tous de la recherche emploi, toutes nos lignes, que ce soit formations et compétences, l'accompagnement, les services ouverts, les cellules de reconversion donc voilà, c'est assez large et moi je m'occupe de gérer un peu cette ligne-là, de développer des nouveaux outils, des nouvelles prestations, des nouveaux outils aussi numériques heu, voilà, on en développe de plus en plus, voilà un peu en deux mots.

AS : D'accord, et donc c'est dans ce cadre-là que vous avez été amené à approcher la question des CV Vidéos ?

SD : Oui, donc il y a maintenant quelques années déjà parce que le temps passe vite, on avait refait un peu le point sur tout ce qui était recherche emploi euh, que ce soit prestations, outils qu'on avait au Forem et donc voilà, on avait euh développé une série d'axes de développement, aussi bien au niveau de la formation, des conseillers formateurs, que des outils en ligne pour les usagers, que d'autres axes et il y a vit notamment un axe qui portait sur, entre guillemets, ce qu'on appelait la modernisation un peu de l'offre de services et des prestations proposées. Et donc, dans cet axe-là, euh beh il y avait notamment le développement d'activités telles que le CV Vidéo, alors il y a d'autres axes aussi, 'fin d'autres sous-axes dans cet axe, ce qu'on appelle en interne les *Smart corners*, donc là ce sont des espaces numériques, avec du matériel numérique voilà euh, tels que les usagers peuvent avoir aussi à domicile hein : tablette, smartphone, etc. euh, on a du matériel un peu plus poussé de type casque de réalité virtuelle etc. et donc, voilà, euh, on compte développer, il y a déjà des choses qui se font mais on compte encore développer dans ces *Smart corners* des activités dans différents domaines de la formation mais aussi de la recherche d'emploi et donc un exemple concret c'est par exemple aussi des simulations d'entretiens d'embauche avec les casques de réalité virtuelle qu'on développera l'année prochaine normalement, on est toujours un peu tributaire de la situation avec le Covid mais voilà et donc heu.. C'est dans ce cadre-là qu'on avait un peu envisagé le développement des activités, notamment l'activité du CV Vidéo, oui.

AS : Et concrètement, voilà, ça se concrétise comment ? Au sein des Régionales ? Dans les services de formation adressées directement aux demandeurs d'emploi ? Est-ce que se sont de formations qui sont ouvertes à tous ? Est-ce que vous faites des formations et comment ça se passe ?

SD : Oui, donc je vais vous expliquer un peu l'historique, le contenu, le contexte et un peu l'évolution et où on en est maintenant parce que comme je le disais, il y a aussi la situation Covid qui a un peu, pas complètement gelé mais en tous cas mis un petit coup d'arrêt aussi par rapport aux activités qui commençaient à bien se développer et donc, oui oui, il y a maintenant je dirais 2 ans, un peu plus de 2 ans hein, puisque c'était quand même avant la situation Covid, mais allez je dirais 2 ans et demi. Donc on avait commencé à expérimenter des ateliers CV Vidéo alors heu, dans un premier temps, ces ateliers-là on les avait découpé en trois parties principalement, il y avait toute la partie préparation des candidats et donc, la préparation c'est déjà de savoir un peu ce qu'est un CV vidéo, les plus-values etc. et donc avoir une vision de ce qu'est un CV Vidéo et puis, une fois qu'ils avaient la vision de ce qu'était un CV Vidéo c'était de, avec eux, réfléchir aux attentes et motivations et voilà, savoir-faire, savoir-être qu'ils allaient pouvoir mettre en évidence dans leur CV vidéo, bien cibler ces atouts-là. Il y avait ensuite dans les atouts qui avaient été identifiés, un travail un peu sur le pitch de présentation, donc se dire « ok, tous ces atouts, tout ce que je vais vouloir mettre en évidence dans mon CV vidéo, beh comment je vais pouvoir le condenser en 1 min 30, 2 min maximum puisque pour moi la durée maximum d'un CV vidéo c'est 2 min, au-delà c'est compliqué en termes d'attention. Euh, donc la réalisation du pitch, après il y avait dans cette partie toujours préparatoire des candidats, il y avait euh, une partie plus sur la communication verbale, non verbale, etc. donc avec déjà des exercices pour s'entraîner au niveau de la communication etc. pour que les participants puissent un peu s'aguerrir avant de faire leur enregistrement de leur capsule. Donc voilà, ça c'est un peu toute la partie amont préparatoire, ensuite il y avait, en tous cas on l'avait conçu comme ça, et c'est toujours comme ça qu'on le conçoit, il y avait une deuxième phase qui est plutôt la phase de réalisation. Donc, quand on a fait cette partie de préparation...

AS : Excusez-moi

SD : Oui, il y avait une question peut-être ?

AS : Oui, justement, par rapport à la préparation, euh, est-ce que, vous attendez des candidats qu'ils aient certains prérequis existants, euh, justement par rapport au fait de pouvoir se présenter face caméra, de pouvoir euh, voilà, s'exprimer euh ?

SD : A priori pas, il n'y a pas vraiment de prérequis, beh il faut juste que les gens aient un objectif professionnel hein, qu'ils sachent un peu beh vers quoi ils veulent aller parce que s'il n'y a pas du tout d'objectif professionnel, voilà c'est compliqué de faire un CV vidéo, une capsule vidéo parce que beh, vers quoi on l'oriente ? comment ? je dirais quelque part, c'est le seul prérequis. Après, que les gens aient déjà fait des capsules vidéo, soient à l'aise face caméra ou pas, tout ça n'est pas, en tous cas pour nous, considéré dans les prérequis parce que justement la phase de préparation en atelier collectif etc. permet déjà aux gens beh de pouvoir s'aguerrir, se préparer, voilà, s'améliorer aussi par rapport à leur communication verbale, non verbale, euh et, aussi quelque chose que l'on a très vite aussi décidé, la question s'est posée au début, euh c'était « est-ce qu'on propose la CV vidéo à certains profils ou certains publics avec des profils plus spécifiques ou des secteurs spécifiques ou est-ce qu'on le propose à tout type de public ? ». On a tranché cette question-là parce que dans les premières expérimentations qu'on a faites, on a essayé un peu d'évaluer tous les types de profil et on avait des bons retours par rapport à tous les types de profils, à la limite il y avait même parfois des employeurs par rapport auxquels on a eu des retours qui nous disaient « bah, si je cherche, je ne sais pas moi, un chargé de comm', beh euh, je m'attends à ce que, évidemment, niveau communication euh, voilà quoi que ce soit nickel et donc, au final le CV vidéo, oui, pour ce secteur-là ça peut être un plus mais voilà, ça va peut-être pas rapporter énormément de choses en plus que si je vois qu'il a fait une école ou des études en communication, j'imagine que s'il a réussi ses études c'est qu'il a les qualifications ». Par contre, certains employeurs nous disaient que pour des profils beh, parfois plus basiques, pour

lesquels il y avait parfois moins de compétences attendues à la base, vraiment qui permettaient de distinguer les candidats, euh, c'était justement les softskills et les motivations qui faisaient la différence pour eux et donc pour des profils plus communs, ou qui ne demandaient pas de qualification spécifique, le fait d'avoir parfois une capsule vidéo où ils pouvaient justement plus jauger la motivation, les softskills de la personne, c'était intéressant pour eux. Et donc, c'est ce qui a fait qu'on a tranché pour faire des CV vidéo pour tout type de profil et ne pas les cibler à certains secteurs en fait.

AS : Et donc, vous avez reçu des retours de certains employeurs, est-ce que vous pouvez donner quelques exemples de secteurs ou de métiers dans lesquels justement le CV vidéo serait un plus ?

Beh euh, je dirais euh enfin, pour moi, un peu tous les secteurs, alors en fait, c'est parce que oui j'allais continuer un petit peu à vous expliquer mais donc en fait on a expérimenté avant de lancer vraiment les ateliers donc on avait décidé de faire des expérimentations donc sur base des trois phases donc, je vais juste terminer rapidement puis après je reviendrai sur l'expérimentation mais donc il y avait la phase de préparation, ensuite il y avait la deuxième phase qui était la réalisation concrète des capsules donc c'était la captation des images et le montage et puis il y avait une troisième phase, qu'on avait estimé importante, c'était le coaching des usagers par rapport à comment ils allaient pouvoir utiliser leur capsule qui avait été réalisée donc : où ils l'hébergent, comment ils la partagent, avec quel niveau de sécurité euh, sur quels réseaux sociaux, vers quels médias ou quels canaux ils la partagent... Ça c'étaient les 3 parties de base et puis donc on a décidé d'expérimenter dans un premier temps les ateliers CV vidéo basés sur ces 3 parties-là. Pour cette première expérimentation on s'est dit : on va prendre tout public, on ne va pas cibler certains profils, et donc on a fait quelques groupes en moyenne de 6 à 8 personnes, pour les premiers groupes d'expérimentation qu'on a fait, et donc là on avait des gens vraiment euh de tous domaines et de tous secteurs. De mémoire comme ça, j'essaie de me rappeler euh, des groupes que j'avais à l'époque et que j'ai un peu observé, il pouvait y avoir une infographiste, et donc là, le secteur était quand même un peu plus euh voilà, du domaine créatif, mais il y avait des emplois administratifs, y avait des animateurs, y avait des assistants logistiques. De mémoire, il y avait des profils de type plus euh, je pense qu'il y avait un opérateur de production dans un groupe. Donc c'était assez varié et donc, avec ces groupes donc, sur lesquels on avait fait l'expérimentation, ce qu'on a fait c'est qu'on a essayé de faire un suivi à, de mémoire c'était deux mois, ou trois mois et six mois. Et donc là beh on demandait aux gens qu'ils complètent un petit formulaire et qu'ils répondent à certains types de questions du style : tiens, est-ce que suite à l'utilisation du CV vidéo vous avez eu des retours d'employeurs qui ont explicitement fait mention de votre CV vidéo quand vous avez eu l'entretien ? Qu'est-ce qu'ils en ont dit ? Est-ce qu'ils avaient trouvé ça positif ? Donc voilà, des retours et l'analyse qu'on a faite de l'expérimentation c'était donc voilà, sur base de questions comme ça ouvertes. Et c'est avec ces retours-là qu'on a constaté que, au final, quel que soit le profil, euh, beh, ils avaient toujours été les CV vidéo quand même euh, jugés assez positifs quoi. Bon évidemment on n'a pas fait des expérimentations sur des cohortes de milliers de personnes hein donc c'était des groupes quand même limités. On a fait des groupes de nombres restreints de personnes mais euh on a estimé que c'était suffisant pour avoir un panel, un aperçu et pour lancer l'activité. Donc ça c'est au niveau des expérimentations. C'est après qu'on a commencé à développer l'activité euh, mais là on a commencé dans les services clientèle notamment du Forem euh, à proposer ce type d'ateliers à tout public donc sans prérequis. Et là les services clientèle ont commencé à faire des groupes, et là il y avait de nouveau tous types de profils et là aussi on a constaté que ça pouvait être utile, en tous cas selon nos informations et expériences, pour tous types de publics en fait. Par rapport aux secteurs j'allais dire, à priori moi je pense que ça peut être utile pour tout type de secteur, tout type de fonction, euh en tous cas dans les expériences qu'on a nous, ça paraît être le cas, en tout cas il y a des secteurs où c'est encore plus peut-être adapté, maintenant, les secteurs où c'est peut-

être le plus adapté, si on prend le domaine du design, de la création graphique, du développement IT etc. beh le degré d'exigence des employeurs va être plus élevé encore quoi. Le CV vidéo va permettre aux employeurs d'évaluer les softskills et les motivations de la personne au-delà des compétences techniques en montage, animation etc. et donc souvent le niveau d'exigences est plus élevé. Et si les gens veulent faire des CV vidéo vraiment dans des domaines spécifiques alors il faut aller au-delà des CV vidéo classiques qu'on fait la plupart du temps. Il faut vraiment aller dans des choses très créatives, très originales, voilà euh, en stop motion, et des choses voilà euh spécifiques. Mais sinon, pour la plupart des secteurs, le CV vidéo de base, face camera ou un peu hybride, pour moi ça peut être intéressant, ça amène une plus-value pour le candidat.

AS : Ok.

SD : Ça va ?

(Mises au point vidéo)

AS : Peut-être de manière plus large, comment se positionne le Forem par rapport au CV vidéo ? Par rapport à la pertinence de l'utilisation, est-ce qu'il y a eu aussi peut-être des rencontres avec les employeurs pour voir quelle était la demande ?

SD : Euh, des rencontres directes pas, les éléments qu'on a pu capter, c'est essentiellement via les retours des participants qui avaient participé aux ateliers et donc on a récolté indirectement le retour des employeurs. On a envisagé un moment mais euh ça n'a pas encore pu être possible puis bon, après comme je vous l'expliquais, le confinement a aussi mis un temps d'arrêt à certaines choses donc on avait envisagé avec notre directeur de la ligne employeurs qui a aussi les contacts avec les entreprises pour la gestion des offres etc. d'aller aussi capter euh l'information via ce canal là mais on avait pas vraiment pu mettre des choses en place donc... Le retour qu'on a des entreprises c'est surtout un retour indirect via les gens qui ont fait leur CV et qui l'ont utilisé et qui ont répondu à notre questionnaire à l'époque et qui disaient « beh oui, moi voilà, à tel moment, il y a tels employeurs qui ont fait explicitement référence au fait qu'ils avaient reçu mon CV vidéo, qu'ils avaient trouvé ça positif pour telle et telle raison... » et donc c'est comme ça qu'on a récolté un peu de feedback entreprise mais on a pas pu investiguer plus avec notre département Direction ligne entreprise pour le moment.

AS : D'accord. Est-ce que vous avez produit des statistiques, ne serait-ce qu'en interne pour faire passer le projet ? Sur la proportion de réussite et d'efficacité au prorata bien sûr du nombre de personnes accompagnées hein, on sait que c'est encore relatif mais... ?

SD : On n'a pas encore pu mettre ça en place, déjà c'est très compliqué déjà en termes de « jauger l'efficacité », alors on peut avoir des indicateurs hein, on peut se baser sur certains indicateurs, en l'occurrence, on conseille aux gens d'héberger leur vidéo, une fois qu'elle est réalisée, sur une plateforme d'hébergement comme Youtube, qui est quand même une plateforme qui est, voilà, la plus utilisée heu, la plus facile d'utilisation... évidemment en sécurisant le compte, tout cela on l'explique aux usagers en partageant des liens sécurisés,... Donc on peut déjà avoir des niveaux d'indicateurs à ce niveau-là, sur le nombre de vues sur Youtube. Donc effectivement, un usager qui a réalisé son CV vidéo, met sa vidéo, la partage massivement et voit qu'il y a juste euh deux ou trois vues bein, c'est vrai que ce n'est pas très rentable en termes d'investissement. Par contre effectivement, et on avait commencé à un peu évaluer ça mais pas de manière systématique, il y avait des personnes qui avaient fait des CV vidéo et ils avaient leur nombre de vue qui avait été assez rapidement élevé, donc ça, ça peut être un indicateur. Après, pour faire une évaluation quantitative sur l'efficacité « Est-ce que j'ai été engagé, ou telle personne a été engagée, est-ce qu'au final c'est grâce au CV vidéo ? », c'est très compliqué à dire parce que, est-ce que c'est grâce au CV vidéo ou à d'autres éléments euh... ? Donc, statistiquement parlant, pour que ce soit valide, c'est très compliqué. Donc on peut avoir quelques

indicateurs mais qu'on n'a pas encore mis en place parce que, euh, comme je le disais, le confinement a mis un temps d'arrêt aux ateliers qu'on avait commencé à déployer parce que, pour ces ateliers-là donc, dans les services clientèle, idéalement ça se passe en petits groupes hein, de 6, 7, 8 personnes maximum, au-delà ça devient compliqué à gérer. L'avantage de préparer en amont la partie préparatoire en sous-groupes, en petits groupes, c'est que ça permet de faire un peu des choses ludiques avec les gens, de les amener tout doucement vers l'enregistrement mais pas de manière trop stressante hein... Puis il y a des petits exercices qui sont faits, des petits jeux, des petites animations donc, des exercices face caméra etc. et pour un peu dédramatiser parfois. Un exemple d'exercice c'est qu'on demande aux gens expressément de, d'exagérer un défaut par exemple de communication verbale et non verbale, comme ça on le fait à contrario quoi, les gens sont à l'aise de pouvoir faire des erreurs, ou ça les rassure de se dire « ok, ça ne doit pas être parfait, ici en l'occurrence, je vais peut-être devoir jouer une personne trop timide et tout donc voilà... ». En fait, ça permet d'aborder les choses de manière ludique de faire ça en sous-groupes. Et donc, tout cela pour dire qu'il y avait des ateliers qui ont commencé pas mal à prendre, mais après, avec le confinement on a plus pu faire ces ateliers-là, collectifs, voilà euh, de manière intensive etc. donc ça, on a dû un peu geler le projet. Il y a des choses qui ont quand même toujours été proposées, parfois à distance mais c'était plus individuel alors pour certaines personnes, parce que c'est plus difficile à faire à distance, il faut que la personne soit déjà beaucoup plus à l'aise aussi avec l'aspect montage etc. Pour certains publics spécifiques on a quand même continué ponctuellement des activités mais on n'a pas pu déployer de manière plus massive, donc pour le moment au niveau des indicateurs, on n'a pas vraiment d'indicateurs, non.

AS : Donc c'est quand même relativement récent la mise en place des ateliers, si je comprends bien c'est un peu avant la pandémie quoi ?

SD : Oui c'est ça, je dirais beh il y a deux ans euh, parce qu'il y a eu une période aussi, assez courte mais où on avait formé les conseillers pour mener à bien ces ateliers. Les former à la partie préparation, c'est ce qu'ils font tous les jours, coacher les candidats, donc ça, voilà euh, c'était juste construire avec eux des exercices, des activités, pour la préparation. Il y avait plus de formation aussi plus par rapport à l'aspect montage, parce que c'était plus nécessaire, plus l'aspect technique. Donc, on avait fait une formation et puis on a commencé à mettre en place ces ateliers suite à cette formation. Il y a eu quand même dans les différents territoires, dans les différentes régions, quelques ateliers qui ont démarré et puis on est arrivés dans la pandémie et on a dû un peu interrompre tout donc voilà... malheureusement, à cause de l'année et demi qu'on a perdue, on n'a pas suffisamment de recul encore. Ici ça reprend un peu, notamment aussi dans les centres de formation, là j'ai encore un formateur qui vient de faire un atelier avec un groupe, là c'est dans un centre de formation donc c'est un formateur qui donne la « recherche emploi » à des stagiaires en formation métier. C'est un groupe d'assistants, assistantes RH et donc là, il vient de faire avec ce groupe-là qui est en formation, un atelier CV vidéo en fin de formation. Et donc ça s'est très bien passé. Et juste, ce que je voulais dire aussi, c'est que, outre les indicateurs, euh, qu'on n'a pas encore vraiment, en termes d'efficacité c'est difficile à évaluer mais on peut avoir des indicateurs en termes de nombres de vue, si la vidéo est partagée etc. ce qui est intéressant, par rapport à ce projet-là, pour nous Forem, c'est que, au final, les gens, je dirais, je vais caricaturer un peu, s'ils ont une belle capsule, un beau CV vidéo et même si on prenait le cas de figure extrême où ils ne la partageraient pas comme ils le devraient, toute la partie préparatoire pour arriver au résultat, ça a permis aux gens, vraiment en peu de temps, et rapidement parce que c'est très concret, euh de booster, d'améliorer leur recherche d'emploi euh et donc aussi leurs capacités à communiquer clairement, de manière synthétique avec un employeur, de bien choisir leurs arguments, et donc tout ce qui se fait en amont de la réalisation de la capsule, c'est intéressant parce que les gens peuvent reproduire ça après aussi quand ils vont à l'entretien, quand ils vont à un job day, quand ils préparent leurs outils de candidature classique...donc voilà, c'est aussi un intérêt pour nous

Forem, de part ces ateliers-là c'est que, outre le résultat final, qui peut être utilisé de manière intensive ou pas, il y a tout ce que la personne a acquis en faisant sa capsule, qu'elle va pouvoir réutiliser pour sa recherche d'emploi en fait.

AS : Oui, euh, pour un peu résumer, à votre avis quel serait l'ensemble des freins et des leviers justement pour que les personnes passent à l'acte de réaliser un CV vidéo ?

SD : Il y a plusieurs freins, alors il y a... ça dépend si on envisage que les personnes le fassent en autonomie ou dans un cadre accompagné comme via les ateliers du Forem. Le faire via les ateliers, l'avantage c'est qu'il y a l'accompagnement et le support, soit des formateurs, soit des conseillers selon la partie technique et donc voilà, s'il n'y a pas cet accompagnement-là, par exemple le webinaire que j'ai fait pour Technofutur TIC, voilà c'était une présentation d'une heure sur les plus-value, j'ai donné des outils concrets etc. et puis, au terme de ce webinaire d'une heure beh, soit les gens ont les capacités techniques de se débrouiller seul et de le faire, mais bon, il y a aussi plein de tutoriels, j'avais donné plein de liens sur Internet, donc les gens autonomes vont pouvoir peut-être faire certaines démarches eux. Mais les moins autonomes ça, ça peut être un frein, les gens qui sont moins à l'aise techniquement, forcément à un moment donné ils risquent d'être bloqués. Donc euh, ça c'est surtout un frein donc euh, le frein plus technique ou compétence technique mais, nous on a pallier à ça en proposant des ateliers et en proposant aussi que les conseillers puissent réaliser la partie montage avec les usagers. Il y a un frein plus psychologique.

Il y a un frein plus psychologique, où ce n'est pas nécessairement évident pour les gens de se dire voilà je vais devoir m'exprimer face caméra, après ça va être diffusé et donc ça, ça peut être un gros frein aussi. Alors de nouveau nous, la manière dont on va essayer de contourner ce frein-là, c'est qu'on va essayer dans les parties collectives etc. De présenter ça de manière ludique pour les gens, de faire des petits exercices assez sympas et aussi leur permettre de s'exprimer et de s'exercer avant. Aussi il y a des petites applications qu'il y a moyen en amont ou entre différentes phases des ateliers, d'installer sur le smartphone pour s'exercer, déjà faire quelques exercices, grâce à une application avec un prompteur qui permet déjà de faire quelques essais et voilà de s'entraîner pour pas dire ben voilà "je vais une journée au Forem, comment je vais faire pour l'enregistrement je ne serai jamais prêt". Donc freins techniques, freins plus psychologiques, des gens qui ne sont pas nécessairement à l'aise. C'est un peu la même chose que quand on fait aussi des activités de préparation aux entretiens d'embauche, parfois on fait des simulations filmées et les gens ne sont pas toujours à l'aise avec cet aspect donc là il faut un peu rassurer les gens, leur expliquer qu'il n'y a rien de grave, parce qu'on fait le montage, on fait plusieurs prises, on peut choisir les meilleures prises, quand on fait une prise de capsules on ne la fait pas en une traite. Si le pitch dure 2 minutes on va demander à la personne qu'elle récite son pitch non pas comme ça en une traite mais on découpe. On découpe soit phrase par phrase, soit partie par partie et donc la personne, sa première phrase, elle la dit trois quatre fois et puis on garde la meilleure prise. Tout ça pour dire pour lever ce frein-là, il faut rassurer la personne et lui présenter les choses de manière ludique, légère. Voilà je disais aussi pour certains groupes, ils ont présenté les choses aussi comme ça " au final, vous n'êtes pas obligé d'utiliser la capsule que vous soyez content du résultat ou pas tout à fait satisfait, ce serait dommage de ne pas l'utiliser mais au final tout ce que l'on va travailler et préparer en faisant cette capsule, ça va de toute façon vous servir par ailleurs." Je pense que ce sont un peu les deux freins principaux. Après il y a des gens qui sont plus à l'aise à l'oral d'autres moins en fonction aussi parfois de certains secteurs ou de certains métiers. il y a des gens qui ont moins l'habitude de devoir s'exprimer à l'oral ou sont moins à l'aise et donc il faut tenir compte un peu de ça aussi. Est-ce que le CV vidéo peut être intéressant pour tous les profils? Oui mais du moment où la personne aussi à l'aise et qu'elle a envie de le faire. Si la personne est à l'aise et qu'elle a envie quel que soit son profil, moi je dirais que ça peut être un outil utile mais maintenant si certaines personnes ne sont pas du tout à l'aise, l'idée c'est vraiment pas de les obliger ou de les pousser vers le CV vidéo.

AS : D'accord, que pensez-vous du CV vidéo par rapport au risque de discrimination de la part des employeurs?

SD : Alors bah je me suis posé aussi cette question-là car je suis justement aussi -ça tombe bien- formateur égalité diversité au Forem, c'est une autre casquette que j'ai, qui date de mes fonctions précédentes. Donc on est évidemment attentifs à ces éléments-là, alors moi ce que j'aurais tendance à dire, euh, mais c'est mon avis, c'est que au final je pense que la capsule vidéo peut à la limite faire sauter un frein et faire sauter un élément discriminant, je m'explique : il y a des employeurs, s'ils ont un CV classique, déjà sur base du nom, ils vont pouvoir discriminer, du parcours en fonction d'où s'ils voient que la personne a fait ses études à l'étranger, dans un autre pays etcetera. Donc ils vont déjà pouvoir discriminer. La discrimination elle n'est pas propre aux CV vidéo. Le CV vidéo va permettre peut-être de faire changer un peu le préjugé ou le stéréotype de l'employeur par rapport à un CV classique papier où il ne voit pas la personne. Et donc, via le CV vidéo, l'employeur qui aurait pu avoir des préjugés via un CV classique en se disant tient cette personne, elle n'a pas fait ses études en Belgique, elle a un nom étranger, et qui est pas très motivé pas très chaud en tant qu'employeur de prendre cette personne, et bien le fait de voir le CV vidéo va peut-être faire changer parfois la personne d'opinion ou d'avis parce qu'elle va peut-être se dire qu'au final la personne a l'air dynamique, motivée, dans ses softskills elle a l'air vraiment d'avoir ce qu'il faut, ça peut donner envie d'aller creuser un peu plus. Voilà pour moi je dirais " il n'y a pas de grande différence avec un CV classique, il y a peut-être même plus de risques d'être discriminé parce que là quelque part la personne n'a pas nécessairement la possibilité de se défendre ou de faire changer l'employeur qui aura un préjugé d'opinion alors qu'avec la vidéo, ça peut être le petit élément qui fait que... Mais voilà, ça c'est mon opinion.

AS : Mais justement, par rapport aux outils qu'on a actuellement de lutte contre les discriminations, le fait d'anonymiser, de ne pas mettre de photo sur le CV classique...là on est vraiment aux antipodes donc ça suscite des questions quoi.

SD : Oui, oui, ça suscite des questions, après...

Par exemple en France ils ont beaucoup testé aussi des CV anonymes etcetera, après il y a beaucoup de débat et ce n'est pas tranché. Donc, moi, mon opinion c'est plutôt celle-là alors je ne dis pas qu'il n'y a pas d'autres éléments à prendre en considération maintenant c'est vrai que pour moi le gros problème c'est que les CV anonymes c'est aussi compliqué à mettre en œuvre. Si on enlève l'aspect anonyme d'un CV comme je le disais on peut être discriminé sur base de l'endroit où on a fait ses études etcetera si un employeur veut discriminer. Ça dans un CV classique de toute façon on sait difficilement le contourner du coup pour moi le CV vidéo donne une petite chance supplémentaire. Et alors je voulais encore dire une petite chose par rapport à ça, oui, c'est un peu la même chose que la photo sur le CV c'est un grand débat aussi. Est-ce qu'il faut mettre une photo ou pas une photo? ça me fait penser à une anecdote que j'ai eue avec une personne qui était en formation il n'y a pas tellement longtemps, il y a quelques mois, et qui disait qu'elle avait, dans le cadre d'une sélection, envoyé son CV entreprise et elle avait une amie qui travaillait dans cette entreprise. Son amie lui a dit : « Ecoute le recruteur tu m'as dit que tu avais postulé et qu'il avait été choqué parce qu'il est allé voir ton profil sur les réseaux, il a *Googelisé* ton nom et est tombé sur des photos un peu voilà pas très recommandables sur Internet donc il s'est posé des questions etc. » Et effectivement la fille disait : « Effectivement j'ai des gens qui ont le même nom et prénom que moi ». Et voilà quand on tape dans Google, la dame -là en question est justement très peu présente sur les réseaux sociaux et sur Internet, elle, et donc quand l'employeur tapait le nom de la personne sur Google il tombait sur d'autres personnes du même nom avec des contenus qui n'étaient pas les siens. Tout ça pour dire, que c'est un argument par rapport au fait de mettre ou pas une photo dans un CV, c'est aussi se dire " ok au moins l'employeur a une photo et il est sûr de bien vous identifier, parce que étant donné que maintenant je

pense que l'on est à 90 % des employeurs ou des recruteurs qui *googelisent* le nom des candidats, en tout cas les recruteurs purs, pas forcément tous les employeurs, je pense que les derniers chiffres, les dernières enquêtes étaient quand même à 85, 90 % des recruteurs qui *Googelisent* et qui tombent sur tout et n'importe quoi entre guillemets... ils peuvent tomber sur des gens qui portent le même nom que vous et sur des contenus indésirables. Donc voilà, par rapport CV vidéo, l'employeur voit qui vous êtes, il fait une association, un ancrage, il voit bien qui est la personne qui postule, il la voit s'exprimer, il voit ses motivations et s'il va *Googeliser* et qu'il voit des contenus un peu moins recommandables, au moins il fait la part des choses donc voilà. Pour tous ces éléments-là moi je dirais que je crois malgré tout que le CV vidéo ne pousse pas plus à la discrimination que les candidatures classiques, comme les CV ou autre chose.

AS : Oui, mais à vous entendre, je pense qu'il faut quand même un accompagnement pour la réalisation de ce CV vidéo, non ?

SD : C'est l'idéal mais nous en tous cas on l'a conçu comme ça au niveau du Forem. Donc, effectivement ça ne se fait pas en trois minutes hein, souvent je pense aussi que les gens, en fait, on a beaucoup réfléchi à ça, aussi au début justement quand on a élaboré ces trois parties là, hein, et en particulier comme j'ai expliqué au début, la partie en amont, la partie préparatoire, la partie réalisation et la partie exploitation, je pense que souvent les gens, quand ils associent CV vidéo, ils voient la partie heu, voilà, « je prends mon téléphone, je me filme, je fais une petite vidéo de deux minutes, heu, et j'envoie ça aux employeurs n'importe comment, à n'importe qui ». Je pense que c'est biaisé, je pense que les parties les plus importantes c'est justement la partie préparatoire en amont, où on réfléchit bien ce que je vais dire, comment je vais le dire, je m'exerce, on fait un pitch qu'on raconte etc. Euh, la partie technique, beh ça de toute façon il faut y passer donc ça, voilà, ce n'est pas que ce n'est pas important mais euh, soit on sait le faire seul et soit on ne sait pas le faire seul et là il faut se faire aider et la partie aussi de comment on va l'exploiter efficacement c'est aussi une partie importante. Donc ce que je veux dire par là c'est que, pour nous effectivement ce n'est pas en trente minutes qu'on fait un CV vidéo, c'est bien d'être accompagné, c'est pour ça qu'on propose les ateliers, maintenant voilà, il y a des gens aussi probablement plus autonomes, qui ont des bases, qui peuvent sur base des liens qui sont fournis, aller eux-mêmes spontanément creuser, approfondir, faire certaines choses de manière autonome et qui peuvent arriver à un très bon résultat. Voilà il y a des personnes qui peuvent le faire en autonomie mais ce n'est sans doute pas la majorité des personnes, pour la majorité des personnes ont tout de même besoin d'un coaching pour se préparer, préparer leur argumentation etc.

AS : D'accord, est-ce que dans les publics qui ont participé euh aux différentes formations dans les régions, et on sait que malheureusement ça n'a pas pu perdurer très longtemps, mais est-ce que vous avez établi des statistiques en termes de participation hommes/femmes ? Pare qu'il me semble que, comme les femmes sont plus soumises à la fracture numérique, selon les statistiques, j'aurais voulu savoir si les femmes étaient aussi enclines que les hommes à faire un CV vidéo ?

SD : Euh, alors je n'ai pas non plus, réalisé, pour les mêmes raisons que tout à l'heure de statistiques vraiment très précises mais j'essaye comme ça de me rappeler un peu dans les groupes que j'ai pu au départ, en tout cas dans les groupes que j'ai pu expérimenter ou observer et euh, de mémoire, en tout cas moi dans ce que j'ai comme visibilité (je n'ai pas vu tous les participants qui ont fait la formation CV vidéo chez nous parce que même si on a pas pu déployer l'activité, il y a quand même quelques groupes qui ont été faits dans les différents territoires), mais globalement, il n'y avait certainement pas moins de femmes que d'hommes dans les groupes qu'on a fait. Je dirais même que (et j'essaye de visualiser un peu les groupes que j'ai accompagné), je dirais même qu'il y avait même plus je pense de femmes que d'hommes, en tout cas dans les ateliers que moi je vois, mais de nouveau, je n'ai pas de statistiques. On pourrait, hein, faire des statistiques plus précises là-dessus mais on l'a pas encore fait,

de nouveau parce que les choses se sont mises un peu en standby, on a pas commencé à déployer des indicateurs ou des statistiques mais, en tous cas, de nouveau comme ça, euh, sur base des premiers retours des premiers groupes, il y avait autant de femmes, même si pas plus de femmes que d'hommes, sur les groupes que j'ai observé sur Ath, sur Nivelles, sur Liège, même sur Tournai aussi, il y avait 60% de femmes sur 40% d'hommes je dirais dans ces groupes-là. Maintenant voilà, n'arrivent peut-être déjà dans ces groupes que des femmes qui sont déjà des personnes qui ont déjà certaines affinités, peut-être plus avec le numérique, même si on ne met pas de prérequis nous, beh voilà, j'imagine que des gens qui se sentent déjà plus à l'aise où sont moins en fracture numérique, arrivent plus vite, plus facilement dans ce type d'activité, d'atelier, donc c'est difficile de répondre.

AS : D'accord, est-ce que l'offre de places de formation était suffisante par rapport à la demande ?

SD : Oui, de nouveau on était au début du projet donc on n'avait pas encore commencé à faire une campagne vraiment de communication massive donc, les services clientèle notamment qui ont été les premiers à proposer des ateliers euh, voilà, ont ciblé des gens qu'ils accompagnaient sur d'autres activités ou des gens qui venaient en flux et pour qui ça pouvait être pertinent et alors ils leur ont proposé comme ça mais sans qu'on fasse une campagne de communication massive. On était pas encore à ce stade-là, on voulait encore déployer les ateliers pendant un certain temps, les faire tourner avant de communiquer massivement et donc, il n'y a pas eu de problème du coup, de trop de demandes par rapport au nombre de places disponibles, pour ces raisons-là, parce que ce n'était pas encore je pense, hyper connu puisqu'il n'y avait pas encore eu de communication. Après il y a deux cas de figure, les services clientèles qui font de la recherche-emploi et eux proposent des activités à tout public, et donc là, pour lesquels il y a généralement une communication sur le site, dans les agendas, sur les réseaux sociaux, etc. par contre, dans les centres de formation, les formateurs qui travaillent la recherche d'emploi avec les stagiaires, en formation-métier, là ils les proposent à des gens qui sont déjà en groupe constitué pour des formations métier, donc là il n'y a pas de problème de disponibilité puisque voilà, ils savent que là, si je prends l'exemple du groupe des assistants RH, euh, ils étaient 8, et bien le formateur sait qu'il ouvre l'activité à ces huit personnes mais n'ouvre pas en fait à d'autres publics, et donc on a pas encore eu ce problème-là. Peut-être que si on communique plus, oui, ça risque de se poser.

AS : D'accord, encore une dernière question, sauf s'il y a des choses que vous auriez eu envie de partager et auxquelles je n'aurais pas pensé, est-ce que vous avez un exemple de CV vidéo que vous montrez à vos groupes et que vous pourriez m'envoyer pour que je vois, selon le Forem, quel est le canevas-type d'un CV vidéo réussi ?

SD : Oui, je peux vous envoyer, on vient justement d'en faire un, parce qu'en fait ce qu'il se passe c'est que, au début pour les ateliers qui étaient menés, on utilisait, avec leur accord évidemment, certains CV vidéo de participants de groupes précédents qui les avaient réalisés, on avait fait signer des documents etc. mais bon, avec toutes les règles aussi de plus en plus strictes au niveau RGPD, on a eu des problèmes avec le responsable RGPD chez nous, les juristes et tout, et donc disons qu'on a essayé de ne plus utiliser ces CV vidéo. Et on a créé justement une capsule-démo, on appelle ça une capsule-démo, euh, je suis en train de la rechercher, attendez, parce qu'elle est sur le site, sur plusieurs endroits.... Je vous donne le lien, attendez. Voilà, je vous envoie le mail et vous mets dans la conversation le lien Youtube. Voilà, je vous explique le contexte, on ne veut pas que ce soit considéré comme le CV vidéo idéal en fait, ce qu'on a voulu faire c'est juste montrer un exemple de CV vidéo pour que les gens voient un peu concrètement, en termes de durée, de structuration, euh, un peu ce qu'on pouvait faire comme CV vidéo, alors c'est vraiment un exemple plus face caméra, parce qu'il y a plusieurs types de CV vidéo mais ça j'en parle dans le webinaire, si vous le revoyez, il y a des CV vidéo plus en mode animé, pour les secteurs où ils font vraiment plus du stop motion, de l'animation, de la

3D, etc. la plupart des CV vidéo, en tout cas que nous on a fait dans les groupes, avec les participants, c'est plus des CV vidéo voilà face caméra, où la personne est face caméra et se présente, présente son pitch, donc on voulait faire une démo ou un exemple d'un CV vidéo de ce type-là mais voilà, sans que ce soit considéré par les gens, comme un CV vidéo qu'ils doivent reproduire exactement en termes de contenu, pitch, structure quoi hein. Il y a une marge de manœuvre mais voilà ça donne un bon exemple de ce qu'il y a moyen de faire et de manière assez basique mais comme je l'expliquais, avec très peu de moyens entre guillemets techniques, montage c'est juste le lecteur vidéo Windows qui se trouve par défaut dans Windows, euh, je pense qu'il y a quand même un tout petit peu de movie, qui est aussi accessible gratuitement sur les macs pour les incrustations de texte, mais il y a moyen de s'en passer, il y a juste les écrans de fin qui sont faits avec Powerpoint mais il y a aussi moyen de trouver des alternatives... ça c'est quelque chose que l'on peut réaliser de manière assez basique, avec pas trop de logiciels et en tout cas des choses gratuites. Et au niveau du matériel, c'est aussi basique, c'est avec un iPad, une tablette, mais ça peut être aussi avec une tablette ou un smartphone, un petit micro-cravate quand même pour la qualité sonore, et une lumière d'appoint mais on peut faire sans aussi, donc voilà. Je ne sais pas si vous aviez d'autres questions ?

AS : Non, pour moi c'était très clair et très intéressant, je vous remercie beaucoup.

(...) remerciements mutuels et demande de la part de Sandro Danzo d'avoir le travail.

Entretien avec Nathalie Beaufays, MAKS vzw., en visioconférence, le 7/02/2022, de 13h à 14h.

Angela Sciacchitano (AS)

Nathalie Beaufays (NB)

AS : Bonjour Madame Beaufays. Je recommence pour l'enregistrement hein [Rires] !

NB : [incompréhensible] Ah oui !

AS : Est-ce que je peux avoir votre autorisation d'enregistrer ?

NB : Oui vous l'avez.

AS : Merci. Voilà. Alors, est-ce que vous pourriez vous présenter, présenter votre association et quelle est votre relation avec le CV vidéo ?

NB : Alors euh je travaille donc pour *Maks VZW*, qui est une euh qui est une ASBL qui est située dans le quartier de Cureghem et du vieux Molenbeek, enfin essentiellement, on a plusieurs adresses, et euh la vocation de cette ASBL est de euh, essentiellement de réduire la fracture numérique dans la population euh des, des quartiers dans laquelle elle est implantée. Alors par plusieurs moyens euh il y a des cours pour euh pour jeunes qui sont organisés, des stages, donc des cours dans les écoles. Des cours de codages, de ... d'informatique, euh de robotique, de drone, enfin tout ... je, je ne connais pas très, très bien le contenu de ces cours ... donc ça c'est tout ce qui est jeunesse. Alors il y a des ... il y a un open atelier qui est aussi organisé dans, dans ... à Molenbeek et à Cureghem pour permettre aux gens de venir gratuitement le soir, utiliser les ordinateurs, la photocopieuse et demander ... se faire

aider par des animateurs ! Euh ... qu'est-ce qu'il y a d'autre dans cette ASBL, il y a tout un ... une partie recherche active d'emploi, pour aider les gens du quartier à trouver un travail euh. Et euh une cellule pour les Roms, qui, qui est plus spécialisée dans la recherche ... dans l'aide à la recherche d'emploi pour les Roms, Roumains, Syriens et Bulgares. Et euh une euh tout une, ben un département aussi qui aide les euh ... qui s'appelle Alpha, donc qui aide les gens à apprendre à écrire et à parler français et néerlandais. Voilà, en gros j'espère que je n'ai rien oublié parce que ça je suis pas très spécialiste là-dedans. Donc là-dedans cette euh ... dans cette, dans cette idée on a développé euh ... les CV vidéo.

AS : Oui.

NB : En fait ça fait longtemps que l'ASBL cherchait une formule de, de CV vidéo qui soit pertinente. Elle en a essayé beaucoup, je pense. Ils ont vraiment essayé beaucoup de formules. Et euh ... donc des trucs très intéressants. Et euh il y a un peu plus d'un an, moi je cherchais à me re ... à me re ... réorienter professionnellement parce que je viens de l'audiovisuel. Donc je travaillais, je faisais des bandes annonces cinéma en fait ... et télévision. Et j'avais envie de travailler dans le social, ça, ça euh ... voilà c'est une envie qui me euh ... qui me ... qui me chatouillait depuis un bon bout de temps et j'ai fait un long stage comme conseillère emploi à Schaerbeek. Euh dans une ASBL à Schaerbeek de recherche active d'emploi ... et là m'est venue l'idée de la forme de CV vidéo que j'ai proposée ici chez Maks et qu'on a fait ... qu'on réalise depuis un an. Je vais vous l'expliquer, je vais vous expliquer quelle est la formule. En fait l'idée c'est, m'est venue euh en faisant mon stage et en regardant les conseillères emploi travailler. Je ... c'était par déformation professionnelle, je voyais les choses en images et presque en musique. Et comme j'avais l'occasion d'être bien, de ne pas avoir vraiment à travailler, me concentrer mais que j'étais uniquement observatrice, je parlais avec les gens le temps qu'on aille chercher un papier ou qu'on fasse une démarche. Et je me disais : quel dommage que ces personnes soient, soient, soient réduites à un ... A4 de, de ... de CV ou de lettre de motivation alors que si l'employeur potentiel était ici à côté de moi il verrait ! Il verrait, il saurait poser les bonnes questions, on voit quand on parle aux gens et les ... les, les ... on sent leur force, quel dommage que ce soit intraduisible sur papier ! Voilà, et donc euh ... et je me suis, et j'ai pensé si moi je pouvais traduire ce que moi je vois là, voilà comment je ferais, voilà les questions que je me poserais. Et c'est là que j'ai, j'ai construit ... j'ai construit mon projet, que je l'ai proposé. Et euh ... et donc voilà la directrice ... la directrice de Maks, première, première euh première recherche d'emploi, premier entretien d'embauche que j'ai eu, première lettre d'ailleurs que j'ai envoyée, elle m'a dit je ne vais pas vous engager comme conseillère emploi mais les CV vidéo là, la petite idée que vous venez de me raconter, voilà on va la faire.

AS : Et donc euh de quelle idée s'agissait-il ?

NB : Alors l'idée donc c'est justement de montrer euh tout ce qu'on ne peut pas montrer dans un CV papier. Parce que ce qui existe sur le marché, beaucoup, ce sont des CV vidéo où finalement le candidat raconte la même chose que ce qu'il y a sur le papier. La seule dimension qu'on offre en plus c'est sa voix et son physique et une image souvent assez euh ... assez brouillonne je trouve. C'est souvent mal filmé, mal éclairé et euh et redit quasiment la même chose que ce qui est déjà dans le CV papier. Et donc ça je trouvais absolument ... c'était pas du tout ça mon idée. L'idée c'était de montrer exactement ce qui est riche, ce qui est beau, ce qui est émouvant, ce qui est fort... et ce qui ne s'écrit pas ! Et puis de toute façon je pense que même la lettre de motivation, le CV comme la lettre de motivation, sont faits de, de ... de formules très établies et peu fantaisistes, il n'y a pas de place pour la créativité. C'est très difficile d'être original, et donc on a finalement des candidats enfermés dans des formules euh ... des formules comme euh ... « j'ai le sens des responsabilités », « je sais travailler seul autant qu'en équipe », « je suis flexible », enfin c'est des mots tout faits que les employeurs ils sont euh ... ils disent tout le temps la même chose et ce n'est pas vivant. Et donc j'avais envie de montrer par euh ... par des

histoires de vie euh ... des qualités des gens, voilà. Et qui ne soit pas du tout une redite du CV, qui reste important puisque quand on fait une candidature avec ces CV vidéo, il y a toujours le CV et la lettre de motivation mais, tout de suite dans le mail, j'intègre un petit GIF, une image, le, le ... l'employeur, le recruteur n'a qu'à euh cliquer dessus pour voir le CV se ... se mettre en ... se mettre en vie quoi, s'animer quoi.

AS : Ok.

NB : Voilà.

AS : Et donc euh ça se concrétise comment ? Avec quel public, avec quel public travaillez-vous ?

NB : Alors j'ai eu l'occasion de travailler globalement un peu avec tout public parce que euh on euh j'ai fait des CV vidéo avec les gens qui sont ... c'est une entreprise d'économie sociale j'ai oublié de dire, Maks, donc a beaucoup de personnes en article 60 ou écosoc. Et donc euh on ... à un moment ils doivent, ils ont un contrat à durée déterminée, et à la fin de ce contrat notre mission est de les aider à trouver une place sur le marché de l'emploi, à trouver un travail. Donc euh je fais un CV vidéo avec eux à ce moment-là. On les aide à faire leur CV. On les accompagne dans la recherche d'emploi, on fait un portfolio parce qu'on, j'ai oublié de dire qu'on a aussi une cellule de graphisme. Donc on s'occupe d'éditer des revues ou des affiches pour d'autres ASBL. Et donc euh on les prépare tous, ces articles 60, ces écosoc qui travaillent chez nous, on a comme mission de les ... enfin l'idée c'est de les remettre sur le marché de l'emploi quoi, c'est une transition. Et donc je travaille avec eux et là, parmi eux, il y a des gens qui ont quand même euh des diplômes en fait. Mais c'est vraiment euh ... c'est quand même exceptionnel, j'en ai fait plus ou moins 35, maintenant, des CV qui sont terminés, terminés. Et euh sur les 35 je pense que j'ai dû avoir cinq personnes qui avaient des diplômes, sinon tout le reste ce sont des gens qui nous sont envoyés par le CPAS ou par les ALE, avec qui on a des accords. Euh on reçoit des, on ... on reçoit des personnes euh ... on, on compose des groupes de personnes à qui on donne cours de ... d'informatique, ça ... il y a plusieurs modules pour ces cours. Je commence, je postule, euh ... les premiers vraiment, des gens qui n'ont presque jamais eu un ordinateur en main, on reprend tout à zéro et on leur euh on leur donne des cours, voilà. Et c'est cette ... ces groupes-là euh alors, au bout de ces sept ... je, je pense qu'il y a sept ou huit semaines de, de, de cours dans les modules qui suivent ils passent un examen Tosa et euh ... et on les aide à retrouver du travail et dans le cadre de cette recherche de travail, je fais un CV vidéo avec eux. Donc public CPAS, ALE, ce sont des gens très éloignés du marché de l'emploi, pour la plupart. Vraiment très éloignés, voilà.

AS : Est-ce que ces personnes euh peuvent spontanément venir vers vous ou est-ce que vous travaillez exclusivement en collaboration avec le Forem et ... ? Avec le CPAS et les ALE ?

NB : Non, en fait on avait une cellule qu'on ... qu'on a plus maintenant euh ... ACD, c'est-à-dire en français : recherche active d'emploi. Et donc pour eux on nous demandait de faire des CV vidéo ou les conseillères emploi nous suggéraient de faire des CV vidéo, ça le ... ça leur semblait opportun euh. On m'envoyait les gens, et donc là ils étaient d'accord de le faire. Pour les groupes CPAS et ALE, ce sont des gens qui n'ont rien demandé, non vraiment, ces personnes n'ont rien demandé c'est pas du tout à leur initiative. On les contraint presque. Mais bon évidemment ils peuvent dire « non ». Il y a toujours une partie qui dit « non ». Et euh ... Mais euh ... mais euh je dirais que, je pense que j'ai quand même fait des CV vidéo avec ... allez je dirais 60 % de ces, de ces personnes qui nous ont été envoyées, je ... ont accepté.

AS : Que dites-vous euh à ces candidats qui ne sont pas des candidats volontaires euh spontanés au départ, pour euh faire tomber les freins, pour les convaincre de se lancer dans ... dans cette aventure ?

NB : Alors euh il y en que je ne cherche pas à convaincre, parce que au début j'essayais de les convaincre à tout prix parce que j'étais enflammée par mon projet. Et puis j'ai travaillé, c'est quand même beaucoup de travail de faire un CV vidéo, et donc ... et il y en avait qu'au bout du compte, quand tout est fini, disait euh, ça m'est arrivé rarement mais je crois que j'en ai eu un cas dont je me souviens ... en tout cas ça m'avait désespéré, qui m'a dit quand tout était fini : « tout compte fait ma femme n'est pas d'accord que ce CV circule chez les employeurs », donc euh ... oui c'est fini on l'utilisera pas. Donc maintenant je ... je préfère donner mon énergie aux gens qui sont quand même d'accord qui ... que je n'ai pas convaincu euh à tout prix. Donc les gens que je n'essaie pas de convaincre c'est les personnes qui ne cherchent pas réellement du travail, il y a quand même une partie de ces personnes qui ... fondamentalement ... ça ne les arrange pas de travailler tout de suite pour des raisons d'organisation, souvent des femmes avec des enfants en bas âge et ... elles n'ont pas une réelle envie de travailler. Donc à ce moment-là je préfère ne pas me lancer. Mais quand je suis convaincue que ... ils veulent travailler, alors je, je ... alors euh alors j'essaie de les convaincre. Alors ça dépend des arguments qu'ils me ... je sens que les arguments qu'ils ont sont souvent irrationnels. C'est ... ils ont peur en fait. Ils ont peur d'être filmés, ils sont intimidés, ils ne se sentent pas à la hauteur, ils ont l'impression qu'ils ne pourront pas euh. C'est du non-dit tout ce que je dis. C'est ce que j'ai pu euh c'est ce que j'ai pu comprendre au bout du compte. Ils ont peur de, de, de se sentir euh ... pas à la hauteur je crois. Je crois que ça c'est l'argument. C'est un manque de confiance en eux je pense. Je dirais ça comme ça. Et alors il y a aussi un argument qui est lié à la culture. C'est qu'euh ... il y a des gens par, par leur religion en fait, c'est souvent l'Islam, qui n'ont pas un rapport facile avec leur image. Donc ils n'aiment pas être filmés ou photographiés. Pour eux c'est euh ... c'est un interdit en fait. Donc euh ... c'est quelque chose qui, qui, qu'ils évitent à tout prix. Donc ça, il y a parfois des, des, des personnes ... mais ... Dans c'est cas-là euh ... je pense que l'argument ne fait pas le poids quant à l'efficacité de, de, de euh ... de l'outil. C'est-à-dire que quand je leur dis que dans ce qu'on a fait j'ai à peu près euh ... je pense que je dois avoir 65 à 70 % de, de, de ... de personnes qui trouvent du travail. Alors le, le, le ... l'obstacle saute en fait. L'obstacle de ... de l'image saute.

AS : Justement j'allais vous poser cette question : quels sont pour vous justement les opportunités et les freins, objectivement dans votre position, à utiliser un CV vidéo ?

NB : Pour moi ... euh parfois je ne l'ai pas fait, je vous ai dit, quand je pense qu'ils ne veulent pas chercher du travail, donc ça je euh ... alors quand il y a vraiment un gros problème ... j'ai eu un monsieur qui avait justement un problème, il devait être opéré des dents. Et donc il avait un trou à la ... dans, dans ... dans les incisives devant. Là je trouve que ce n'est pas le moment.

AS : M-hm.

NB : Quand ce sera réparé revenez, quand quelque chose est transitoire et euh ... il y en a un qui était brulé aussi au visage donc ce n'est pas le moment que je vais prendre, là je ne euh ... je trouve que là, l'argument, l'argument de, de ... d'attendre que ... que la blessure soit réparée ou que le problème soit réglé. Voilà ça c'est un frein que ... que j'accepte en fait. Mais sinon je trouve qu'il n'y en a pas des freins. Ah oui ! Si quand même, quand la maîtrise de la langue française est vraiment, vraiment, vraiment insuffisante. Alors, et que le, le ... la candidature doit être faite en français. Il m'est même arrivé dans ces cas-là, pour certains métiers, de laisser parler les gens en partie en anglais. Et de les sous-titrer. Quand c'est un anglais facile je me suis dit que si l'employeur peut accepter quelqu'un qui parle comme ça, si pour ce boulot là c'est acceptable, je le joue quand même. Voilà. Mais si on ne peut pas se comprendre avec aucune langue, là c'est un frein. À part ça euh non, il n'y a pas de frein. Il n'y a pas de frein parce que euh ... parce que c'est comme rencontrer n'importe quel être humain, il y a toujours euh ... il y a toujours quelque chose euh de beau à faire sortir, toujours ! Toujours, toujours, toujours ! Il y a toujours euh ... quelque chose de séduisant pour le métier, il y a toujours des arguments

euh ... Je, je crois que toutes les personnes ont quelque chose de, de ... de positif, de fort, des aptitudes intéressantes. Je pense que le travail ... tout le travail est d'arriver à les mettre en évidence et à mettre les points forts d'une personne.

AS : Et donc vous devez euh ... créer une relation de confiance avec ces personnes-là, découvrir quels sont leurs points forts à mettre en avant euh lors du CV vidéo, comment ça se passe ?

NB : Alors euh quand j'ai la chance d'avoir trois journées de, de, de préparation c'est ... c'est précieux, parce qu'alors on fait euh on fait ... on, on travaille à l'aide du groupe en fait, le ... ils se connaissent parce qu'ils ont suivi les cours déjà entre eux. Le groupe se connaît, ils sont dix-douze, et euh ... et euh ... et donc je, je, je propose des ... des jeux de rôles, une réflexion, un bilan en groupe euh pour que les personnes euh ... d'abord apprennent à prendre conscience de leurs forces, de leurs points forts ! Et euh surtout apprennent à en parler devant tout le monde, ils en parlent devant tout le monde, ils les montrent devant tout le monde à travers des jeux de rôles, des jeux de réflexion, des feedbacks qu'ils se donnent les uns sur les autres. Par toutes ces techniques de groupe ils prennent conscience et ils apprennent tout doucement à oser exprimer qu'ils ont des forces et des aptitudes... et, et en parler en fait. Ce qui n'est pas évident au départ pour beaucoup de personnes. Au début ils sont très timides, ils disent « non, non », ils ... ils reculent. Mais comme tout le monde le fait, ils le font. Et les autres leur renvoient aussi une image bienveillante et positive, puisque c'est le ... puisque c'est le, le ... c'est le deal en fait, qu'on soit toujours bienveillant et positif. Je ne cherche jamais ... alors ça c'est le travail de groupe, puis le travail, ensuite je vois chacun individuellement sur base du CV qu'ils ont déjà dû faire. Que ce soit dans une antenne ACTIRIS ou, ou euh ... ben ils ont souvent déjà un CV. Et donc je me base là-dessus pour essayer de reprendre dans toutes les expériences qu'ils ont, professionnelles ou de formations, qu'ils ont pu avoir, avec des CV, à essayer de ressortir euh ... toutes les expériences positives au moment où ils ont eu de la reconnaissance, des moments dont ils sont fiers. Et les moments qui ont été difficiles et comment ils en sont sortis. J'essaie de leur faire raconter tout ce qui peut euh tout ce qui peut être utile au CV vidéo en fait.

AS : Et vous ...

NB [incompréhensible]

AS : Et vous pourriez donner des exemples ? Euh des éléments dont je suppose les softskills, etc. que vous pouvez comme ça mettre en avant, indépendamment de ce qui est déjà dans le CV.

NB : Euh oui énormément, mais ça il faut voir les CV vidéo, là vous allez voir que ça en fait ! J'ai remarqué que tout ce qui était récit fonctionnait extrêmement bien dans un CV vidéo. Parce que euh ... parce que euh ... ça prend, en fait dans un petit récit, quand ils sont fiers, tous les softskills, beaucoup de softskills sont souvent présents, il n'y a pas besoin de les nommer euh ... Et ça semble évident, mais il faut les voir pour comprendre. Je vais essayer de donner des exemples mais ça sera nettement moins émouvant que de les regarder. Par exemple euh ... un monsieur qui est un repris de justice, ça semble euh d'ailleurs il a retrouvé du boulot, me racontait qu'il était très fier, il travaillait dans une société de transport et euh il dirigeait une équipe de quelques hommes, ils ont gagné quelque chose, un, un ... je ne sais plus quoi. Un prix pour le meilleur transporteur dans une certaine catégorie pour cette année-là. Et euh son patron, la manière de, il faut voir comment le monsieur raconte, son patron l'a appelé pour dire « maintenant c'est toi qui va annoncer ça à tes hommes ». Il a dit « non, non, je suis gêné », mais quand il racontait ça il y avait énormément d'émotion. Il disait : « je n'ai pas voulu parce que ce n'est pas moi, c'est eux qui l'ont fait ! » et donc à travers ça on comprend qu'il a su gérer ses hommes, qu'il était fier, qu'il était ému. On comprend, l'employeur peut comprendre comment il fonctionne. Enfin je ne sais pas il y a beaucoup de ...

[Bruit de porte]

NB : ... j'ai du mal à dire avec des mots parce que le récit ... le récit donne, exprime énormément de, de ... de softskills d'une personne en fait. Une cuisine... une petite cuisinière, et qui travaillait ... qui a été commis de cuisine, et elle a ... elle me racontait à quel point elle était émue euh parce qu'une vieille dame était venue jusqu'au bout de sa vie, jusqu'à sa mort, jusqu'à la veille de sa mort manger dans son restaurant et commander exactement la même chose : des escargots à l'ail. Et chaque fois venir avec sa canne venir dire merci dans la cuisine. Elle disait à quel point elle était fière d'avoir rendu la vie plus belle de cette dame et de l'avoir suivie toute sa vie. Ou elle expliquait, cette même dame expliquait qu'un client était venu et s'était fâché parce qu'on s'était trompé dans sa commande alors que tous ses ... tous les autres hommes d'affaires à la table avait choisi un steak magnifique avec une sauce je ne sais plus quoi grillé aux champignons qui avait l'air délicieux, lui avait choisi autre chose. Et quand il a vu les assiettes des autres il a regretté et il a prétendu que la serveuse s'était trompée. Et il s'est fâché très fort et elle a dit « moi je n'ai rien dit, j'ai repris l'assiette, je lui ai donné ce qu'il voulait » et ce gars et devenu un grand fidèle, il revenait toujours avec des grandes tablées de, de ... de, de collègues ou de ... de relations professionnelles. Et donc ça dit beaucoup de choses des histoires comme ça. Ça dit que la qualité de sa cuisine mais sa gentillesse, son intelligence d'avoir su arrondir les angles euh. Ça dit des qualités humaines, ça dit la fierté du travail bien fait, ça dit, ça dit toute une liste de qualités en fait. Par un petit récit qui se laisse écouter, parce qu'évidemment, quand je raconte on s'endort mais quand elle raconte ...

AS : [Rire]

NB : ... c'est extrêmement émouvant. Parce qu'elle euh elle est dedans, elle le revit donc c'est magnifique ! Ah, ah, voilà c'est ... c'est, c'est comme ça que, que je ... que je fais, que je travaille en fait. Surtout par des petits récits euh ... voilà. Donc concrètement, il y a d'abord une préparation euh ... individuelle, en regardant le CV on parle pendant une heure, une heure et demie en général. Et j'essaie de les faire raconter, souvent au début c'est un peu rigide puis à la fin ils se racontent très facilement. Et puis après on leur donne rendez-vous pour être filmés. Donc là ils sont très impressionnés parce que ... c'est très rare qu'ils aient été le centre de l'image, le centre d'intérêt euh. Parce que souvent ils sont en galère, ils sont mal parce qu'ils n'ont plus de boulot, parce qu'ils sont dans des ennuis financiers, ils ne sont pas bien dans leur peau. Mais ils arrivent, ils ont fait un petit effort pour être habillés correctement et euh, et même si c'est sobre ils sont, ils sont impressionnés parce qu'ils ont les lampes, les lampes sur eux, la caméra sur eux et euh ... au début ils tremblent, ils se sentent mal à l'aise mais je prends le temps en fait. Je discute avec eux, je rediscute comme dans la préparation ! Et je leur rappelle ce qu'ils m'ont dit. Je leur dis « vous, vous rappelez vous m'avez raconté ça, vous pouvez me le re-raconter ». Et euh ... Et donc euh au bout d'un certain moment ils oublient un peu cette caméra et ces lampes et ils sont de nouveau dans le récit et donc à ce moment-là j'ai des bonnes choses. Et donc sur une heure euh peut-être une heure de rush comme ça de film, après je dois refaire deux minutes. Donc après ça se fait au montage beaucoup.

AS : Oui ... ce que je regrette c'est de ne pas pouvoir mettre des vidéos dans mon mémoire parce que c'est un document écrit mais du coup merci pour ces petites évocations. Au moins ça, ça alimentera ... parce que voilà on peut clairement s'imaginer un peu les scènes de la manière dont vous, vous le racontez. Euh. Donc vous disiez euh qu'en fonction du, du métier par exemple, euh vous pourriez laisser parler euh un candidat en anglais, est-ce que dès lors ... parce que par exemple le Forem, pour, pour pouvoir participer aux formations CV vidéo, pour avoir ... faire le module, il faut vraiment définir un métier bien précis. Est-ce que c'est le cas chez vous ou est-ce que votre CV vidéo peut servir à postuler euh ... partout !

NB : Non je suis d'accord avec le Forem pour ça parce que c'est comme quand on ... quand on recherche du boulot c'est plus facile d'avoir un métier en fait. D'avoir un métier en tête, et je pars là-

dessus, parce que sinon je ... si je ... si la personne dit : oui je ferais bien ça mais je ferais bien ça aussi, et je ferais bien euh ... agent d'accueil mais aussi j'aimerais bien aider les gens ..., si c'est trop vaste en fait euh ... je n'arrive pas à sélectionner, à les faire travailler dans un ... à focaliser en fait les arguments. Parce que je travaille beaucoup à partir du métier qu'ils souhaitent faire. Faut qu'ils ... même si c'est métier dans lequel ils n'ont pas d'expérience directe, j'essaie de rassembler toutes les qualités nécessaires à ce métier, dans ce qu'ils ont fait. Donc euh ... donc oui je, j'ai toujours un titre de mes ... ils commencent le CV vidéo en disant « je m'app... je suis, leur nom, et je suis agent d'accueil » ou « je suis agent de gardiennage » ou « je suis agent de sécurité » par exemple. Ou euh ... je demande un titre même si c'est un métier qu'ils n'ont jamais fait, je veux partir sur un métier. Oui. Je ne ... je ne parviendrais pas à le faire avec ... Maintenant il est arrivé que j'en fasse deux différents pour une personne aussi. Mais j'évite.

AS : Mmh. Et est-ce que vous accompagniez également les gens au terme de la réalisation de leur CV ? Pour la mise en ligne, l'envoi à des employeurs potentiels ? Comment ça se passe ?

NB : Donc je leur prépare euh la plupart ne sont pas très à l'aise avec euh ... pour postuler en ligne. Donc je leur prépare un mail tout fait avec ... dans lequel ils n'ont plus qu'à changer euh le, le nom, monsieur, madame, et euh ... et qu'est-ce qu'ils changent encore ? C'est tout je pense. Il y a un mail, je prépare un mail tout fait pour de la candidature spontanée et un autre pour répondre. Et celui-là ils doivent l'adapter avec le nom du, du ... le nom du ... du, du, du travail recherché. Et donc euh dans c'est comme ... c'est euh ... je sais plus par cœur comment je fais mais c'est euh ... En gros, voilà, je souhaite travailler, je suis très inté... nanana, et je pense que ... » voilà et je donne deux-trois arguments. Et euh mettre « vous trouverez ci-joint mon CV et ma lettre de motivation, mais faites connaissance tout de suite avec moi en cliquant ci-dessous », et là j'ai GIF avec déjà leur tête déjà un peu animée qui, qui provient de ... de la vidéo en fait.

AS : Euh est-ce qu'il y a, une fois que le CV vidéo est fait euh on ... vous l'avez déjà un peu évoqué tout à l'heure mais ... est-ce qu'il y a des freins spécifiques à la diffusion ?

NB : Euh ... oui je trouve ! Et là je ne suis pas encore très au point parce que je manque de temps. Je pense qu'ils ont ... le public avec lequel je travaille hein. Ils sont vraiment loin du, de, du marché de l'emploi, ils ont besoin d'accompagnement malgré tout. Sinon ça va rester dans un tiroir. Donc je pense que si ... s'il y a une conseillère emploi ou un conseiller emploi qui, qui ... qui peut aider euh à envoyer ce mail qui est déjà quasiment fait mais qui peut aussi aider à sélectionner ou à répondre aux annonces, leur donner un rendez-vous de temps en temps. Euh ça serait bien. Parce que moi parfois je vois des annonces je dis « ah ça serait bien pour mon petit, mon petit coco qui est là », je lui envoie vite fait mais je sens que ça serait mieux qu'il ait un suivi. Je crois qu'on augmenterait vraiment les chances s'il pouvait être aidé.

AS : Et donc en terme de statistiques par rapport euh à la réussite du CV vidéo, vous avez expliqué plus ou moins 60, 70 % d'euh de taux d'emploi.

NB : Mais on n'a plus, on a encore un peu plus que ça d'entretiens d'embauche. Donc quand on suit bien le, le ... quand on suit bien les choses, je pense que c'est quand même euh ... c'est quand même, on a quand même des sorties positives. On a quand même un bon taux de sorties positives.

AS : Et ça vous le ... vous avez un feedback comment ? Vous suivez les gens, vous leur demandez plus tard si leur CV vidéo a eu de l'effet, ou est-ce vous suivez vraiment euh ... ?

NB : Je les appelle, je les appelle régulièrement. Mais avant on avait un service qui s'en occupait, maintenant plus donc étant toute seule c'est quand même beaucoup de travail. Mais je pense qu'il faut le faire. Je, je voulais le faire pour avoir une idée de, de la réussite donc je l'ai fait sur cette

échantillon, mais je ... ici je, je devrais en faire, je ne sais pas moi, une centaine l'année qui vient, je suis pas sûre d'avoir le temps de faire le suivi malheureusement. Et ça, ça m'inquiète parce que si on ne le fait pas pour le public, avec lequel j'ai travaillé, c'est du gaspillage. Ça va rester dans un tiroir.

AS : Ok. Euh est-ce que vous avez peut-être euh d'autres euh enfin voilà d'autres anecdotes, d'autres choses à évoquer par rapport au CV vidéo euh ...

NB : C'est des choses que, par rapport à ce que j'avais lu de votre euh, de votre thèse euh ... j'avais pris des notes hein donc ... Oui ! Euh ... il y a quelque chose qui est important je pense dans la manière dont, dont je l'ai fait ici. Je tiens beaucoup à ce que la qualité technique soit très bonne en fait. Parce qu'on aurait tendance à dire euh ... on peut les filmer comme ça c'est bon, du moment qu'on a un téléphone nanana c'est bon et du moment que c'est ... mais non, non. Je pense que ... Je pense qu'il, que ... comment expliquer ... ? De la même manière que j'essaie de voir psychologiquement, de mettre le plus bel éclairage sur eux, de la même manière il faut le faire techniquement en fait. Je vais chercher les plus belles histoires de leur vie professionnelle, les plus belles fiertés, mais je pense qu'il faut que la technique suive. Il faut que l'image soit vraiment belle. On peut euh ... on ne peut pas demander euh ... ici je travaille avec euh ... j'ai le, j'ai le ... le bonheur d'avoir un caméraman, qui est un article 60, qui va partir, donc je vais le perdre, mais qui est un vrai professionnel, qui sait vraiment éclairer et filmer. Et alors on a une bonne caméra et un vrai éclairage donc ... c'est, c'est d'un niveau professionnel. Ça c'est une chose. Et deuxième chose, le montage euh ... c'est quand même très important aussi parce qu'il faut refaire un récit avec un truc de deux heures. Et donc c'est une longue conversation de deux heures qui est mise dans le désordre parce que les choses viennent comme elles viennent, il faut recoudre ça dans le bon ordre pour que ça soit écoutable sinon c'est, c'est prodigieusement soporifique. Donc il faut en refaire une petite pub. Et donc là mon expérience d'avoir fait des bandes annonces de cinéma pendant 25 ans m'aide beaucoup à faire un produit court. J'ai des petits trucs pour faire un bon produit court qui va ... voilà je mets un, un petit accroche au début, je mets toujours une chute à la fin, et quand je fais l'interview je pense déjà à ça. Quand quelque chose est ... quand quelque chose est bien mais que je sens que ça prend trop de temps, que ça se dit sur trop de phrases, j'essaie de les faire trouver une formule courte. Voilà c'est ... le montage est important, la technique lumière, lumière caméra est très importante. Mais l'interview est déjà faite en fonction du montage, je sais moi quand je dois faire reprendre, faire recommencer euh ... [vibration de téléphone] en même temps que moi et qu'il faudrait reprendre, quand [vibration de téléphone] j'ai une bonne finale mais qu'elle n'est pas ...

AS : Excusez-moi c'est juste parce que mon téléphone a sonné et donc je regarde que l'enregistrement continue bien.

NB : Ah oui, oui, oui !

AS : Oui c'est bon. Il y a eu une interruption. Ce n'est pas très grave.

NB : Il manque beaucoup ? Vous voulez que ...

AS : Non, non ça a sonné deux fois, j'espère qu'on ne ... réitéra pas [rires] euh ...

NB : Sinon vous le dites je prends hein ! Donc voilà ...

AS : Non mais je pense que c'est bon mais euh donc de ce que je comprends tout de même, vous ne conseillerez pas à n'importe quel quidam de se lancer dans un CV vidéo sans avoir des compétences techniques quoi ? Ou en tout cas un accompagnement.

NB : Je pense ... je ne parle pas de tous les CV vidéo possibles mais la façon dont moi je le, je le fais euh ... ceux que je fais, parce qu'on peut en faire plein de sortes de CV vidéo euh ... mais moi je mise là-

dessus. Voilà je mise sur le fait que ces personnes doivent être euh ... belles. Il faut les rendre euh ... il faut montrer leur beauté parce qu'ils ont ... quand on les voit, quand on parle avec quelqu'un, la plupart du temps euh ... à un moment on voit ... y a les ... toutes les beautés de la personne si on a, si le regard est bon, les beautés de la personne sortent, le charme, le ... on sent, comment dire, on sent les, les forces, les ... presque les savoir-faire se sentent, je trouve. Et ça il faut que ça soit bien éclairé. Si on est moche, une image plate, toute grise euh, sans relief, sans éclairage euh ... ça, ça dégage de l'ennui, ça ne dégage pas la beauté... il faut éclairer bien les gens. Ça change tout en fait. Et le son aussi doit être bon. On ne peut pas faire un truc de mauvaise qualité là-dessus, on ne peut pas ... on ne peut pas faire ça avec un téléphone. Moi je pense, je pense ça, ça n'engage que moi. Maintenant quelqu'un qui a ultra plein de compétences et qui n'a rien à ajouter pour se vendre c'est moins grave. Mais quelqu'un qui n'a rien à priori, il faut aller chercher, et ça devient presque de l'art en fait. Oui. Je réfléchis en parlant mais il faut presque ... il faut presque le faire avec un regard artistique. Oui. Il faut avoir un regard d'amour de, de, de l'être humain qu'on a en face de soi et euh ... et laisser écouter son cœur et que ça sorte ! Si nous, si moi j'ai été émue, je dois, je me dois de vous montrer pourquoi. Et euh je m'en fais fort. Et la technique m'aide évidemment, la technique ... Que l'image soit belle.

AS : Est-ce que vous pensez que les CV vidéos peuvent accentuer certaines discriminations ou au contraire euh ... aider les employeurs à passer outre leurs préjugés ?

NB : Ben justement c'est à ça, c'est très bien de me poser la question juste après parce que c'est lié. Je pense qu'on peut, qu'on peut euh on pourrait, si on les fait euh ... on pourrait les, on pourrait aggraver les discriminations. Mais ils doivent servir à ... à les anéantir en fait les discriminations. Pour moi l'objectif, quand je fais un CV vidéo, presque toutes les personnes à qui j'ai à faire sont des personnes à discrimination, on pourrait les discriminer. Elles ont bien des raisons d'être discriminées, toutes. J'ai des personnes qui sont euh ... âgées, je, j'ai des femmes âgées, des, des, des ... des discriminations culturelles, donc presque toutes. Mais l'idée c'est que le CV vidéo doit anéantir toutes possibilités de discrimination, on doit ... c'est comme aller au cinéma, que, que si le héros est noir et vieux et bien on va quand même, même les gens complètement racistes, ils vont quand même s'identifier à lui. Parce qu'il y a toute mise en scène qui montre qu'il est quand même héroïque, et là, le ... quand on raconte une histoire avec un héros euh quelle que soit sa couleur et quel que soit son âge on marche là-dedans. Et bien c'est ça qu'il faut savoir faire avec un CV vidéo. C'est raconter une histoire avec un être humain et tous les êtres humains ... pour moi tous les êtres humains sont héroïques en fait. On est tous héroïques. Déjà rien que le fait d'être humain dans cette chienne de vie c'est déjà héroïque. Et donc c'est ça qui, qui ... qu'il faut arriver à faire, se retrouver presque au cinéma et de voir euh de voir ce héros en face de nous, en fait. Et ça, ça doit anéantir les discriminations. Ça parle à une autre corde euh sensible du spectateur que « ah non celui-là il s'appelle 'je sais pas comment' ou cette femme est trop vieille ... » non ça parle, c'est exactement le regard inverse qu'il faut proposer, c'est ... J'ai un être humain en face de moi et en tant qu'être humain il a des raisons d'être euh, d'être euh ... il a des forces, il a des choses émouvantes..., il a des ... des points émouvants, il faut émouvoir, il faut ... montrer les compétences, montrer à quel point avec cette personne là ça va aller. Ça va aller. Et on sent son honnêteté et on sent son courage, on sent euh on sent euh ses valeurs. Et c'est au-delà des discriminations. Et quand j'ai, j'ai ... des, des personnes âgées, par exemple, j'ai quand même quelques personnes qui avaient plus de 55 ans euh ... je leur demande toujours « vous savez que les employeurs préfèrent les jeunes ? » et comme j'ai la chance d'être moi-même âgée je leur dis « vous et moi [rires] euh on a des raisons de pas être engagé. Si vous étiez employeur, qu'est-ce que vous ... qu'est-ce que vous aimeriez entendre ? » ou « si vous aviez l'employeur devant vous, qu'est-ce que vous aimeriez lui dire sur le fait que vous êtes trop vieux pour être engagé » ». Et alors ils me disent « Mais moi j'ai de l'expérience ! Mais moi quand j'étais jeune je m'étais, je m'énervais pour un rien, je, je, je jugeais trop

vite, et maintenant ... », et alors 'clac' je reprends ça évidemment dans, dans, dans le montage, j'essaie de garder ça comme ça on a déjà une réponse si jamais euh ... voilà ...

AS : C'est bien ça anticipe un peu les questions dérangeantes en fait.

NB : Voilà ! Voilà.

AS : Ça permet de travailler un contre-argumentaire aussi ... par rapport à des discriminations qui seraient fondées ... et voilà de nouveau sur des, des préjugés euh ... et donc voilà ça permet aussi aux gens de ... de prendre du recul par rapport à ça et de le voir un peu euh aussi plus ... de dédramatiser peut-être aussi.

NB : Oui. Oui. Oui, oui ... Qu'est-ce que j'avais écrit euh ... en lisant votre mémoire j'avais pris quelques notes euh ... Oui, oui évidemment quand vous dites dans votre thèse que ça nécessite de nombreux prérequis et compétences, ben voilà nous évidemment là comme on ... on leur offre tout ça, pour identifier leurs atouts, vous disiez, mais ça on essaie de les chercher, de les chercher avec eux. Pour s'exprimer face à la caméra vous disiez aussi là euh ... voilà là on essaie de les, de les rassurer. Et ce n'est parfois pas évident mais je, je, par exemple le dernier tournage que j'ai fait, vous me dites si je suis trop longue hein !

AS : Non, non pas du tout ! Je vous écoute, non, non pas du tout.

NB : Le dernier tournage que, qu'on a fait il y a deux jours, mon caméraman, le, le, le ... le candidat, c'est assez ... était très très mal dans sa peau. Et donc il se tenait, il se tenait tout de travers, la voix qui chevrotait, la respiration était courte. Et mon caméraman qui disait « ça ne va pas, ça va pas, ça va pas, arrête ». Et il a dit « écoute ! », comme c'était un gars qui travaillait aussi chez nous aussi, un article 60, il lui dit « écoute ça va pas du tout là, essaie de respirer, t'es trop stressé ! »

[Rires]

NB : Et donc ça c'est un truc qu'il faut pas faire du tout ! Et après je lui ai dit : « ne fais plus ça parce que ... c'est une injonction paradoxale de dire à quelqu'un arrête d'être stressé, ça, ça, ça ne marche pas du tout ». Donc euh il ne faut pas ça. Il faut remplacer le stress par autre chose. Donc quand je vois ça je dis : « je sais bien qu'il m'a dit des choses intéressantes et que ... » mais je lui fais redire quinze minutes plus tard quand il est pris dans le feu de ce qu'il raconte et qu'il est, et qu'il est ...

AS : Entendu.

NB : Voilà maintenant. Que je, que je, que je, que je vous parlais ma voix chevrotait un peu parce que je me sentais enregistré. Là je suis partie dans mon truc et ma voix chevrote moins. Et c'est le même principe il faut pas leur dire de ne pas stresser, ça ne sert à rien. Il faut euh ... il faut remplacer le stress par leurs passions, les faire raconter quelque chose qui, qui ... qui va les ... qui va les enflammer ou qui va leur occuper la tête ou ... il faut juste patienter et savoir qu'on repla... enfin qu'on, qu'on remontera les choses dans le bon ordre après. Enfin ce que vous disiez euh le non, vous parliez de contrôler le non-verbal, oui donc voilà pour répondre à cette question. Bon le montage en fait ...

[Bruit de sirène]

NB : Le montage, l'importance du montage j'en ai parlé ...

[Bruit de sirène]

NB : Essayer de, de, de ... pendant l'interview penser déjà au montage, et alors si, s'il a une très bonne formule, s'il y a eu un bégaiement le faire reprendre, il faut ... Il faut un peu penser au montage euh ...

et donc on leur offre ça évidemment. Donc la question de savoir euh ... ça veut dire quoi « cinq minutes left ? » : on n'a plus que cinq minutes ?

AS : Non ! C'est parce que quand je, je ... comment, j'invite pour une réunion sur Teams, voilà euh on demande de mettre une heure de fin. Donc j'ai mis une heure mais il n'y a aucun souci on ne va pas nous couper pour autant [rires]. C'est juste une indication.

NB : Euh voilà pour ce qui est de la technique on, on, on est là, et euh ... et le pitch vous disiez, oui il y a une sorte de pitch qui se fait au montage. Parce que ... parce ... il y a parfois des cadeaux, des choses merveilleuses et donc euh tout peut s'articuler autour de ça. L'estime de soi qu'on travaille en amont avec le groupe ça j'ai déjà expliqué. Et euh ... voilà. Euh ... et, et voilà pendant l'interview, quand, quand il y a eu trop de bégaiements ou d'hésitations on essaie de refaire calmement un peu plus tard donc on, on s'offre le luxe d'avoir une heure pour euh pour le faire.

AS : M-hm.

NB : Donc en aucun cas je ne fais réciter un texte, en aucun cas je prépare un texte et je récite. Voilà, mais ça c'est ma façon de faire ! Je pense qu'il doit y avoir d'autres formules euh ou les gens peuvent écrire un texte et le lire, je ne sais pas. Mais en tout cas, de mon expérience ... ça c'est, voilà, ça c'est ce que moi je fais, voilà.

AS : Ça suit vraiment sous forme de conversation spontanée quoi.

NB : Oui.

AS : Et quand vous n'avez pas le temps ? Ces fameux trois jours de préparation. Comment ça se passe ? C'est euh... au feeling euh...

NB : Un rendez-vous tout sec euh ... un rendez-vous tout sec où je découvre la personne avec son CV devant moi et je pause des, et je prends le CV et je pose des questions. Et je parle bien sûrement une heure, sûrement un heure et demi ! Et je prends plein de notes. Et donc euh les notes je les reprends pendant l'interview filmée.

AS : Et pour quelles raisons il y a différents modes de fonctionnement ? Pourquoi avec certains vous avez trois jours et avec d'autres c'est une heure ?

NB : Je serais bien en peine de vous le dire. Je crois que c'est dans les contrats que Maks a avec les ALE ou le CPAS qui a dans le contrat de ce qu'on offre euh. C'est une autre méthodologie qui est prévue mais je ne sais pas pourquoi.

AS : D'accord.

NB : Dans l'idéal moi ces trois jours sont bien venus mais je ne l'ai fait que deux fois. Donc la plupart n'ont pas eu ces trois jours.

AS : Vous avez suivi et accompagné combien de personnes pour réaliser leur CV vidéo ?

NB : Euh je ne les ai pas montés tous mais je pense qu'il y en a sûrement 40.

AS : Et donc parmi ces 40 il y a que deux personnes avec lesquelles vous avez pu travailler trois jours ? Ou deux groupes ?

NB : Non, non, non ! J'ai eu un groupe euh deux groupes, ooh je vous dirais qu'il y a dix personnes là-dedans avec qui on a eu trois jours.

AS : D'accord.

NB : Qui sont montés, qui sont terminés. Parce que je n'ai pas tout terminé.

AS : Et du coup euh l'aspect travail en amont sur l'estime de soi avec l'aide du groupe, pour ces personnes-là ça ne peut pas se faire ? Pour celles euh qui ont fait un entretien d'une heure.

NB : Non.

AS : Et vous sentez une différence de qualité entre les deux euh les deux formules, au final ? Quand vous avez les deux produits finis ?

NB : C'est difficile à mesurer. J'aurais du mal à affirmer quelque chose. Je ne suis pas très sûre. Je ne peux pas répondre. J'ai envie de dire oui parce que ... parce que j'ai envie d'y croire mais je n'en suis pas sûre.

AS : Peut-être y a-t-il une euh une manière de mesurer ? Par exemple quand vous suivez les gens, est-ce que vous pensez que les personnes qui ont fait les trois jours euh ... de formation, on plus tendance à le diffuser, à l'utiliser au final ? Que ceux qui l'ont fait en une heure, deux heures ?

NB : Je manque de recul, c'est trop, trop récent en fait. Ça date du mois de décembre les deux groupes que j'ai fait donc. Je, je manque de recul là.

AS. Ça serait peut-être intéressant de voir à l'avenir un peu tiens, en termes de réussite ça peut être quelque chose, un argument à avancer auprès de l'ALE et du CPAS. Tout dépend lequel fait trois jours et lequel envoie le plus rapidement. Pour pouvoir dire : « ben tiens quand ils font trois jours et qu'on travaille sur l'estime de soi ils vont peut-être plus utiliser leur CV vidéo que ceux qui l'ont fait très rapidement ... et qui donc euh, à qui il manque cette dose de confiance pour le diffuser. Ça peut être intéressant à jauger comme ça, en voyant au final quel pourcentage l'utilise réellement ? Dans les deux, dans les deux méthodes.

NB : Ça c'est une bonne idée, je vais essayer de voir ça. Mais je trouve que dans un monde idéal euh ... ils pourraient peut-être faire ça au Forem, dans un monde idéal il faut, il faut un suivi... pour le public à qui j'ai à faire il faut un suivi. Je pense que c'est, c'est ... à part ceux qui sont extrêmement volontaires et organisés, ils ont réellement besoin qu'on leur dise : « Allez, je vais vous montrer, vous l'avez fait ? et un petit rendez-vous ? on va le faire ensemble ... ».

AS : M-hm.

NB : Ils ont besoin d'un peu d'aide encore. Mais bon c'est parce que c'est ce public là mais je, je ... pour des personnes qui sont ... pour qui l'outil mail n'est pas un problème pour postuler euh. Alors, alors il n'y a pas de problème. Mais c'est parce que vous, voilà j'ai vraiment eu des tas de personnes qui ont pas la ... qui ont aucune euh expérience là-dedans.

AS : Oui et puis euh même euh je veux dire s'ils connaissent le mail euh ... encore faut-il être assez fier entre guillemets du CV vidéo pour oser le diffuser !

NB : Et ben ça, là-dessus c'est vrai qu'ils le sont, en général ils le sont. Alors, première chose, ça aussi je voulais dire, c'est que tout ce travail qu'on fait pour filmer le CV vidéo ça les aide aussi pour euh se, se présenter à l'entretien d'embauche. Parce qu'il y a toute une réflexion qui se fait sur ce qui est intéressant de dire ou pas de dire. Je pense à, à un gars, toujours le même gars qui était repris de justice, qui me disait euh ... je dis, je lui dis justement : « qu'est-ce que vous diriez aux employeurs euh pour, pour euh ... qu'est-ce qui a de positif à déjà avoir votre âge ? » ou je sais plus ce que je lui demandais. Je lui posais des questions : « qu'est-ce que vous pensez des employeurs ? », je ne sais plus. Et il me répond : « ben je dirais que ce sont des cons, mais des cons ces gars ! ».

AS & NB : [Rires].

NB : Et je lui dis : « OK euh ... très bien, est-ce que je mets ça dans le montage, je le garde au montage ou pas ? ». Euh non peut-être pas.

AS : [Rires].

NB : Et donc parfois je leur demande, à votre avis quand ils commencent à être sombre, à dire des choses négatives, oui mais c'est parce que je m'étais disputé avec une collègue, sinon ça aurait été bien, mais cette collègue était vraiment ... Non là c'est impossible !

AS : [Rires].

NB : Donc, donc là il y a un moment où j'arrête quand ça va dans le négatif et que je sais que ça me sert à rien je ne vais pas les laisser prendre des kilomètres. Je dis euh : « je vous interromps hein mais est-ce que vous croyez qu'on le mettrait ça dans le montage euh, on garde ça ? ». Ils réfléchissent et non, non.

AS : [Rires].

NB : Après ils comprennent que même devant l'employeur il faut pas parler [Rires].

AS : [Rires] Faut pas tout dire, il faut un peu filtrer !

NB : Et c'est un exercice parce que eux parfois ils sont partis dans le ... oui dans le flow de leurs confidences, ils racontent tout, non, non je ne veux pas tout savoir ! Et donc voilà, ils apprennent déjà un peu à trier euh ... et alors c'était quoi la question que vous posiez ? Parce que du coup j'ai fait un écart euh ...

AS : Oh je ne sais plus.

NB : J'ai des pertes de mémoire ...

AS : Oui j'ai un peu le même problème et du coup je ne sais plus ! [Rires].

NB : [Rires]. Vous me demandiez si ... après pour l'employeur ...

AS : Ah oui lesquels étaient fiers, est-ce qu'ils étaient, ils se sentaient fiers de ...

NB : Merci, merci pour le fil repris ! Euh en général quand ils sortent, ils ont eu très peur quand ils arrivent ici. Ils ne sont pas bien, c'est un stress, ils ont probablement ... ils ont beaucoup de stress avant d'arriver au tournage. Et donc quand ils sortent, qu'on a enfin fini, je sens l'effort qu'ils font, énorme ! Pour tenir sur la longueur ils sont fatigués. Ils savent, ils sont soulagés et ils veulent plus sortir en fait. Ils ont plein de choses à raconter et ils sont extrêmement fiers de l'exploit, pour eux, d'avoir osé être filmés. C'était un ... un gros défi en général pour eux. Et quand ils reçoivent le résultat, euh ils sont plutôt fiers en fait. Ils sont plutôt contents de cet objet qui leur appartient maintenant ...

AS : M-hm.

NB : ... avec ... il n'y en a aucun qui m'a dit « j'aime pas ». Il y en a un qui m'a demandé de faire deux corrections parce qu'il trouvait que c'était trop long [rises]. Mais donc euh mais sinon en général ils sont plutôt fiers de, de, de l'image ...

AS : Ah ! Je ne vous entends plus. Il y a un problème de connexion ... Aaah je vous ai perdu ! Ah ça y est ! Vous êtes revenue.

NB : [Rires].

AS : [Rires] J'allais écrire dans la conversation parce que je ne savais pas si vous m'entendiez toujours.

NB : Moi je vous ai toujours entendu je pense.

AS : Ah ça va ! Oui c'est ... il y a eu un problème de connexion à la fin. Mais donc euh parfait. Est-ce que vous avez encore des petites choses à ajouter ou ... ?

NB : Non, j'espère que ce n'était pas trop long, que j'ai pas trop tenu le crachoir.

AS : Non mais justement c'est l'intérêt, à un moment c'était très bien, très riche ! Et euh ... encore des nouvelles dimensions qui ... voilà qui ... qui m'intéressent beaucoup et qui sont très plaisantes à entendre. Donc euh c'est très chouette j'espère que le résultat fini, de mon mémoire, voilà, vous apportera aussi euh ...

NB : Je suis impatiente de le lire en tout cas ! C'est chouette de voir euh ... enfin on sent qu'il y a des choses à faire quand on lit votre mémoire, on sent toutes les ... tous les obstacles et euh ... qu'il y a des choses à faire en fait.

AS : Il y a des enjeux, il y a des enjeux importants euh ... Et euh c'est comme pour tout progrès, on ne peut pas non plus se lancer dans l'aventure sans se rendre compte que derrière on va laisser tout un pan euh de personnes euh démunies par rapport à ça. Et c'est intéressant d'avoir euh des associations comme vous qui ... qui, voilà qui avance euh avec le temps, enfin le progrès, les techniques, etc. mais en essayant de raccrocher un maximum les personnes qui, qui se seraient ... exclues quoi qu'il arrive, qui seraient exclues de cette dynamique-là. Et en plus avec une approche euh particulière. Qui ne mise pas tout sur les compétences euh ... formelles, euh ... en terme d'expérience, de formation, etc. enfin les grands classiques euh ... des compétences à mettre en avant en matière de recherche à l'emploi donc. Ça peut vraiment être intéressant et c'est avec beaucoup de plaisir, à mon avis, que je vais regarder les CV vidéos que vous m'avez envoyés ! Et que voilà je ne pourrais malheureusement pas mettre, mais je mettrais les liens certainement dans les sources. Et euh ... et je vous ferai peut-être aussi un petit retour de mon mémoire, formalisé ou de manière informelle euh par rapport à ces CV vidéos. Euh ... voilà moi je vais arrêter l'enregistrement sauf si vous voulez encore ajouter quelque chose ?

NB : Non c'est très bien pour moi.

Entretien en présentiel avec Jonathan Gianquinto et Alberto Bimbocci (ASBL G.ICA) le 7/02/2022 de 18h à 19h, Marcinelle.

Angela Sciacchitano (AS)

Alberto Bimbocci (AB)

Jonathan Gianquinto (JG)

AS : Voilà bonjour euh. Est-ce que vous m'autorisez à enregistrer l'entretien ?

AB : oui.

JG : oui.

AS : Voilà, est-ce que vous pourriez vous présenter ? Présenter ce que vous faites comme travail et quel est votre rapport avec les CV vidéos, depuis quand l'avez-vous ... avez-vous euh commencé à vous intéresser aux CV vidéos ?

AB : Et bien donc moi je suis réalisateur, coach d'acteur, acteur à l'occasion euh enfin j'ai commencé comme acteur et puis au final maintenant bon je le suis moins, mais petit à petit j'y reviens. Et euh voilà donc avec Jo Gianquinto, on écrit et on réalise des films. Et également on donne des cours de théâtre et euh là depuis pas très longtemps en fait, ça fait depuis novembre ? Je ne sais pas, depuis quand on a commencé les CV vidéos ?

JG : 6 mois, ça fait 6 mois plus ou moins.

AB : Je ne sais plus. Je ne sais plus depuis quand on a commencé les CV vidéos, ceci dit bon voilà des CV vidéos que l'on réalise sont des CV vidéos qui sont fait en France. Pour une structure qui s'appelle Création Omnivores, en France, qui travaille avec l'État français concernant les mineurs qui sont en difficulté. Euh délinquance ou difficulté parentale et autres. En tout cas au niveau de l'école pour essayer de revaloriser et que le CV vidéo en fait c'est pour les remettre dans le droit chemin au niveau de la société. Et donc euh ... voilà. Donc le CV vidéo doit servir normalement positivement. Donc euh ... mais là ils sont encadrés. Ils sont encadrés par nous. Donc euh en général on les valorise, on essaie de ... de les tirer vers le haut pour qu'ils donnent le meilleur d'eux-mêmes. Parce que c'est quand même un CV qui, qui, qui va être entre les mains d'un futur employeur en l'occurrence ! Normalement donc euh et ce futur employeur lui ben il doit avoir une bonne impression ... de ce qu'il a. Pour être convaincu de pouvoir aller le chercher et lui dire « ok c'est toi ». Donc il y a tout un travail en amont. Tout un travail en amont, voilà.

AS : Justement par rapport à ce travail en amont, je suppose que ces jeunes c'est un peu un public captif parce qu'on vous les envoie, ils ne viennent pas spontanément vers vous. Donc qu'est-ce que vous leur dites au tout départ pour euh les motiver à entrer dans la dynamique du CV vidéo ?

JG : Donc là oui je vais me présenter aussi euh succinctement. Donc euh Jonathan Gianquinto, je suis comédien et scénariste et euh et euh je participe aussi à l'organisation et un peu au coaching euh d'acteur et de ... et donc voilà ce qui m'a amené, avec Alberto, de travailler sur les CV vidéos, et donc en amont, quand on arrive euh ... sur place par rapport à la motivation, ben disons qu'il y a un eu des deux. Il y a certains euh certains participants euh ... qui sont motivés dès le départ à participer, parce qu'ils veulent un CV vidéo, et d'un autre côté t'as d'autres participants qui sont obligés de faire certaines activités dans le cadre euh de l'institution et donc qui acceptent aussi des fois à contre cœur. Et donc au niveau de la motivation, nous on essaie de les projeter dans un certain futur et de leur dire que le CV vidéo est une vitrine pour eux par rapport au futur employeur. Et aussi de mettre en adéquation leur image par rapport au CV vidéo, par rapport au métier futur pour lequel ils postulent. Donc ici prenons l'exemple d'un serveur en salle. Donc il va faire un CV vidéo en tant que ... recherche d'emploi de serveur en salle dans l'horeca, mais bien sur sa tenue, comment il va être habillé, comment il se tient, la manière dont il parle face caméra, ça va jouer par rapport à l'employeur.

AS : Et donc euh vous faites euh ainsi le tour de chaque euh des, des, des envies, des désidératas de chaque jeune pour voir quel est leur projet professionnel, et en fonction de ça vous adapter euh votre méthode à chaque jeune ou il y a quand même un socle de base et puis le CV vidéo va être adapté en fonction ?

AB : Mais en fait euh chaque jeune est différent, chaque jeune à ses qualités et ses défauts. Nous on essaie de, de ... comme le but c'est quand même de ... de prendre le meilleur de chacun on est obligé de s'adapter. S'adapter en fonction des uns et des autres. On a énormément d'exercices sous forme de jeux euh qui sont thérapeutiques dans un sens. Et on essaie de, en fonction des uns et des autres,

ben de dire « lui on va dans ce sens-là, pour l'autre on va aller dans ce sens-là », afin de prendre le meilleur de chacun et surtout de pouvoir permettre qu'ils se libèrent euh ... parce que on se retrouve avec des jeunes des fois qui ont certains blocages et ... les déblocages arrivent parce que il y a une part de confiance. Et la confiance fait qu'on s'ouvre. Et donc du coup il y a des murs qui, qui tombent. Et à partir de là, il y a un réel échange sincère. Il n'y a pas un masque qu'on se met parce qu'il y a toujours l'aspect de l'apparence, on veut montrer les meilleures choses de soi, là il y a quelque chose qui s'ouvre. Et à partir de là il y a un vrai dialogue et un vrai échange et là on rentre dans le vif du sujet. C'est-à-dire qu'on va chercher le meilleur d'eux et ils se donnent plus facilement. Au départ ils peuvent avoir des appréhensions mais ils se donnent. Ils se donnent. Et nous à partir de là on se fait avec eux, l'un et l'autre.

JG : Je vais donner un complément. Par rapport à ça, donc on s'adapte au profil de chacun mais il y a quand même, pour répondre à la question de base, un canevas où ils sont tous égaux par rapport à ce canevas. Ça veut dire que le résultat final du CV vidéo, qui dure entre une minute, une minute trente, la durée, le format, le type de montage, est le même par rapport à tous les participants. Et il y a sept parties bien définies du CV vidéo, où chacun va compléter ses sept parties. Donc il y a quand même, entre guillemets, un protocole pour arriver ... à un produit fini qui soit égal par rapport à chacun. Donc il y a quand même une certaine équité au niveau de la forme, de la forme, au niveau du fond, on s'adapte, comme dit Alberto.

AS : Alors, est-ce que vous pourriez expliquer un peu les étapes et combien de temps ça prend justement pour essayer d'obtenir cette relation de confiance ? Donc du début à la fin combien de temps ça vous prend pour réaliser un produit fini avec euh le jeune en question ?

AB : Alors ... là euh sur ces contrats que nous avons de trois jours, la première journée on l'utilise justement pour briser la glace, pour découvrir la personne, savoir ce qu'elle veut faire. Et après comme Jo l'a signalé, il y a un canevas et ils doivent remplir toutes les cases et en fin de journée normalement on doit avoir le CV vidéo. Donc ça veut dire une journée pour construire le CV vidéo avec un dialogue, un échange, une connaissance de l'autre. Et les deux autres jours ben c'est la fabrication du CV vidéo en soi. Avec toujours en amont les exercices de déblocage, d'échauffement, la voix, l'articulation et tout. Pour qu'il n'y ait rien face euh qui soit un obstacle vis-à-vis d'un employeur.

AS : Est-ce que vous travaillez les aspects techniques avec les jeunes ou euh c'est uniquement vraiment la conception euh d'estime de soi et la conception, le, euh ... je veux dire là ... filmer le CV vidéo, est-ce qu'il y a des aspects techniques qui sont abordés ?

JG : Euh l'aspect technique n'est pas abordé au premier abord. Mais euh justement ça Alberto peut-être peut répondre plus précisément, on les ... grâce à la technique et la caméra, il y a un aspect euh la caméra a quand même une certaine force par rapport justement à l'estime de soi et l'image que véhicule la personne face caméra. Et donc ça Alberto peut expliquer, il les fait participer au niveau technique aussi pour euh qu'ils se voient ou, des fois, filmer même d'autres intervenants.

AB : Pour continuer dans le sens que Jo dit c'est euh la caméra a un pouvoir. Un gros pouvoir. C'est-à-dire qu'il y a tout un travail en amont fait par Jo. Par exemple concernant la phrase ou les phrases, parce qu'on morcelle beaucoup parce que ce n'est pas des acteurs hein, faut qu'ils soient euh donc faut qu'ils, qu'ils puissent assez rapidement dire la phrase qu'ils ont écrite. Ils connaissent parce que c'est leur histoire, c'est leur parcours. Et arrivé devant la caméra souvent, ils ont tout oublié. Ils ont tout oublié. Parce que la caméra, il y a le point rouge, ils sont, ils ont des marques, parce que il y a des contraintes techniques, il y a des cadrages, des valeurs de cadrage. Ils ont tendance à faire ça alors que le cadre il est serré. Donc ils font ça ils sont dehors. Mais non tu ne bouges pas, tu dois rester comme ça, tu dois parler comme ça sans trop bouger parce que t'es cadré comme ça, en gros plan. Ah ... c'est

des indications supplémentaires en plus du texte qu'ils doivent dire donc il y a cet aspect-là. Mais ils jouent le jeu et avec les répétitions ils y arrivent, on fait plusieurs prises, plusieurs prises, ce n'est pas un problème. Nous le but c'est de ne pas les brusquer, le but c'est qu'ils aient confiance et qu'ils se donnent. Donc on prend, on est très bienveillants vis-à-vis d'eux, ce n'est pas leur métier à la base donc la caméra elle a un pouvoir on le sait bien. Donc du coup, cet aspect technique, non seulement au niveau des valeurs de cadrage par rapport à la caméra, mais également dans une prévision de montage avec des incrustations d'éléments, parce qu'on leur demande beaucoup d'informations. On les filme même en dehors, en action. Alors, dernièrement, on est allés en cuisine et on a filmé en action, en train de travailler ! Au bar pour certains, en cuisine pour les autres, et d'autres en salle. Qui vont venir en incruste, en tant qu'habillage, sur ce qu'ils sont en train de dire. Donc entre les éléments des lieux où ils ont étudié, les parcours scolaires, etc. qu'on vient mettre en incruste ou leurs connaissances, leurs qualités aussi qui viennent apparaître comme ça en incruste dans l'image, il peut y avoir ... eux en action dans leur formation. Voilà, donc euh. Donc on les fait jouer des fois avec des doigts comme ça pour dire voilà, donc j'ai mon ASSR1, donc j'ai mon ASSR2 et puis on sait que ... Voilà il y a une part de mise en scène quand même pour dynamiser le CV, pour que ça soit un CV qui soit quand même attractif et pas juste euh ...

JG : J'aimerais rajouter aussi, ce qui est intéressant c'est que ça soit filmé. Que ça soit une caméra. Parce qu'ils ont, ils ont, ils peuvent se tromper. Donc ils savent qu'ils peuvent se tromper et qu'on peut recommencer. Et ça c'est important parce que euh c'est possible, ils savent bien qu'on n'est pas limités dans le nombre de prises. Qu'ils peuvent arriver, moi je les prépare en amont devant Alberto, et perdre leurs moyens devant la caméra. Là on les met à l'aise et ils peuvent recommencer jusqu'au moment où, entre guillemets, ils donnent le meilleur d'eux même face à la caméra pour cette prise-là. Donc c'est intéressant, cet effet que, nous-même on leur dit, vous pouvez vous tromper voilà tu te trompes, tu te corriges, tu t'améliores et tout doucement t'as justement ce, ce, ce fil rouge de l'estime de soi qui se nourrit au fur et à mesure qu'on avance dans les prises et dans les jours, voilà. Maintenant c'est peut-être l'objet d'une autre question mais on le sent pendant trois jours on le sent très fort.

AB : On sent même une évolution, une évolution dans leur participation et leur appréhension vis-à-vis de la caméra. C'est-à-dire qu'au début euh ils veulent bien faire, c'est normal, comme n'importe qui, on veut bien faire, on veut suivre les consignes, les directives et être en fait directement au top. Sauf que ce n'est pas le cas. Alors au début c'est compliqué et ils s'en veulent. Ils s'en veulent de s'être trompés en fait. « Ah zut, ah je me suis trompé, est-ce qu'on peut le refaire ? », mais on le refait, pas de soucis. On le refait. Et avec le temps, s'il se trompe, il dit « on la refait ».

[Rires]

AS : Oui.

AB : Tu vois, c'est-à-dire qu'ils sont rassurés parce qu'ils savent que ... pour certains, pour certains je vois que c'est compliqué par exemple, alors je leur dis « viens, viens voir à l'écran, écoute, mets le casque, écoute, voit. Est-ce que cette personne que tu vois là c'est toi ? ». Cette personne que tu vois là c'est toi ? Il fait « Ah non, je la trouve triste et tout ». Donc il faut que tu souris plus. Il va devant et il fait un effort. Parce que je dis « la caméra là, c'est ton futur employeur ! ». Et des fois je leur dis « imagine que c'est une jolie jeune femme future employeuse, il faut la séduire ! »

JG : [Rires]

AB : Donc donne le meilleur de toi-même ! Souris ! Sois présentable, laisse une bonne image de toi. Par des mots comme ça, des images, ils rentrent dedans, ils arrivent à se projeter un petit peu et au final, ils s'épanouissent.

JG : Et je pense, pour répondre encore à la question de base, au niveau des techniques, je pense que le fait d'avoir, parce que nous on travaille avec une caméra professionnelle sur pied, avec les projecteurs fixes, un écran vert derrière, ça leur permet, je pense, de se sublimer face à cette caméra par rapport, mais ça faudrait comparer, si on fait le même exercice avec un GSM ...

AB : Pas pareil.

JG : ... ou un ... ou pas. Donc ça je ne sais pas au niveau technique, face à un GSM par exemple, seul face à un GSM ou dans les conditions dans lesquelles on les mets, à mon avis c'est pas la même chose euh ... au niveau euh chemin, chemin de construction quoi.

AB : Je peux rajouter même par rapport à ça au niveau investissement personnel. Parce que le fait de voir des projecteurs, un fond vert, une caméra sur pied, une belle caméra avec un retour et tout, ils disent c'est pro.

AS : Ça amène du sérieux.

AB : C'est prof, c'est sérieux, donc derrière le CV vidéo aura une certaine valeur, qualité. Alors qu'un petit GSM il dit bon, ça tout le monde peut le faire. Donc le CV vidéo bon ... il aura peut-être, ce sera peut-être un CV vidéo mais où il n'y aura pas tout ce professionnalisme et la mise en valeur. Voilà donc euh ça les motive.

AS : Est-ce que les personnes que vous avez accompagnées ont émis verbalement ou dans leurs comportements euh des craintes par rapport à des discriminations qu'elles auraient déjà vécues ou des manques d'estime d'elles ? Voilà qui faisaient qu'ils étaient réfractaires à l'idée de faire un CV vidéo ?

JG : Oui, ça, ça on en a eu, ben disons qu'à chaque fois on a euh de personnes qui ... on a notamment je me souviens euh pas cette fois-ci, la fois d'avant, quelqu'un qui ne voulait pas faire le CV vidéo, ne voulait pas ou euh se mettre devant la caméra. Et y a euh ... là c'est là qu'on doit intervenir, mais avec d'autres euh, donc il y a un brise-glace à faire en amont pour qu'ils aient assez d'estime de soi pour euh finalement se retrouver face caméra. Donc ça c'est peut-être, ils ne le disent pas, y en a qui le disent ouvertement ou, ou il y a des, d'autres signes qui permettent de voir qu'il y a une appréhension ou un blocage. On a justement, je me suis peut-être trompé, ici au dernier, au dernier euh module, on a un jeune de 18 ans, qui parle très bien français, qui euh qui a assez facile à l'écriture, à écrire son CV euh ... je le prépare la veille déjà à la première phrase, le lendemain matin il vient pas. Il n'a pas dormi la nuit, il a fait un stress. Euh ... il ne se sentait pas bien, je lui ai téléphoné, on lui a téléphoné une fois, on a téléphoné deux fois, on a eu sa maman au téléphone, on a réussi à le convaincre, il arrive à 14 heures, donc euh ... donc j'apprends par la suite qu'il a eu le même euh ... c'est un stress ambiant chez lui et il est même suivi et médicamenté par euh par rapport à ça. Donc il y a ce brise-glace à faire et au moment où il se lance il fait en une heure, ce que tout le monde fait en quatre-cinq heures. Il est à l'aise face caméra et euh ça se passe bien et ça va très vite. Donc il y a ce travail en amont donc euh que tu dis euh ... fait partie du jeu aussi. Soit on nous le dit soit indirectement aussi dans le ... dans l'intention du jeune, ou de la personne, des blocages internes qu'il faut briser d'une certaine manière. Maintenant nous on est là euh ... euh sur une courte période. Il y a, il y a ... souvent aussi un travail en amont à faire pour qu'il y ait se déblocage pour pouvoir euh s'exposer, c'est parce que c'est s'exposer face caméra. Voilà. Et on les rassure aussi que la finalité, le CV vidéo leur appartient. C'est eux qui décident de, de, en fonction du résultat, de l'envoyer ou pas. C'est leur ... c'est à eux et à personne d'autre.

AS : Justement en parlant de ça, à moins que tu aies quelque chose à rajouter ?

AB : Oui je voulais juste rajouter que ... selon les, les individus, disons là c'étaient des jeunes euh ok ce n'étaient pas des délinquants ou quoi que ce soit, c'est qu'ils avaient des difficultés scolaires ou parentales, de familles ou quoi que ce soit, il y avait des mises à jour à faire et ils étaient déjà dans un cadre de formation, parce qu'ils savaient ce qu'ils voulaient. Mais si on va en prison ou on a des jeunes qui sont perdus, qui ont peut-être, qui sont en instance de jugement ils vont prendre dix ans. Ou euh alors qu'ils sont mineurs ...

AS : Alors ça, expliquez un peu dans quel cadre vous êtes intervenus dans les prisons ?

AB : C'est différent. Alors là je suis, on est, on est intervenus dans une prison pour mineurs, une des six prisons françaises pour mineurs, où là il y a des gens jeunes qui sont en prison pour euh divers problèmes. Euh il y en a euh ils sont là parce qu'ils étaient faibles euh ils se sont laissés embobiner par d'autres qui avaient plus d'euh de, de puissance sur eux et ils ont fait des bêtises et ils ont été incarcérés. Bon, eux ils ne vont pas rester très longtemps là-dedans et ils vont sortir quand ils auront fait la peine euh pour laquelle ils sont condamnés en prison mais y en a qui sont là qui ont 16-17 ans et qui sont en instance de jugement et ... d'après les matons, les surveillants et tout ça euh eux ils espèrent sortir parce qu'ils ont une part d'inconscience. Ils disent ouais quand je vais sortir je vais faire un CV vidéo pour sortir, etc. et ils sont là pour faire un CV vidéo parce que ils ont envie de sortir. Mais le maton il me regarde, le surveillant il dit ... il risque d'en prendre pour dix ans donc il ne sortira pas demain, après ses 18 ans il va être en cellule carcérale pour adultes, plus pour euh pour mineurs. Donc il va rentrer dans un autre cycle donc le CV vidéo lui servira pas spécialement, mais lui il a l'espoir. Alors il vient faire un CV vidéo ... faut donner de l'espoir aussi. On est dans ces cas de figures aussi, voilà. Quelle est leur motivation du CV vidéo et puis là bon ben voilà il y a ces jeunes. Mais ceux qui sont là incarcérés parce qu'ils se sont laissés embobiner eux ... ben le CV vidéo c'est vraiment quelque chose de très important pour eux parce qu'ils savent bien qu'après avoir passé par la case prison il y a beaucoup de portes qui vont se fermer. Et euh même s'ils sont mineurs euh ... et que le CV vidéo va pouvoir les mettre en valeur. Et dans ce cas-là effectivement ils sont ... même s'ils ont aucune gêne de parler un peu de leur parcours parce que bon, ils ont ... La délinquance des fois quand on fait des choses que personne ne fait ça leur donne, entre guillemets, un petit pouvoir, ils savent bien que au niveau du CV vidéo ça va les desservir. Donc ils disent ben euh ça ne mettez pas, ça je ne dirais pas, ça ... mais je dis on est là juste pour mettre en valeur donc on a besoin de ce parcours-là, nous ce qu'on veut savoir c'est votre parcours scolaire, savoir où vous en êtes, qui vous êtes, ce que vous faites, ce que vous aimez faire, ce que vous aimeriez, et ainsi de suite. Pour construire un CV qui va dans le sens d'une réintégration.

AS : Est-ce qu'au final, quand vous avez fini ce parcours, vous avez des marques de, de fierté, de contentement des jeunes euh par rapport au produit fini ? Est-ce que vous sentez qu'ils vont l'utiliser ?

JG : Euh donc là euh nous à la fin des trois jours, on fait un débriefing, on essaie de ... d'avoir le ressenti des jeunes et on sent vraiment dans leur euh ... on sent déjà une évolution en trois jours par rapport à ... à leur appréhension du départ et justement euh le CV vidéo. Maintenant nous, après trois jours, on ne leur présente pas euh le CV vidéo directement. Ils vont le voir un mois à deux mois après, temps qu'il y a le montage et autre. Et ça nous, à la restitution, on n'a pas encore été à la restitution, donc on n'a pas eu vraiment euh ... le ...

AS : Vous n'avez pas encore de feedback par rapport à l'utilisation du CV vidéo ?

JG : On en a par rapport à certains collègues.

AB : Oui, on en a par rapport à ... certains collègues sont allés dans, dans la ville ou euh ... l'UEAJ euh ... je ne sais pas le mot exact c'est l'UEAJ en fait. C'est le diminutif du lieu où on va euh, une unité pour

les jeunes en fait euh d'encadrement pour les jeunes où euh on, on intervient pour une seconde ou pour une troisième fois. Et donc il y a déjà eu des CV vidéos pour des jeunes. Et comment ils ont exploité ce CV vidéo pour certains ça été productif, pour certains ils ont trouvé un emploi ou ils ont trouvé une formation euh ça les a servis, ça leur a servi en tout cas. Mais pour revenir sur ce qu'a dit Jo, euh suite au feedback final après les trois jours, euh enfin feedback, suite aux, aux ... aux retours sur les trois jours avec eux euh ... ça a toujours été positif. Enfin on n'a pas eu de retours négatifs, c'est-à-dire que les jeunes étaient très motivés et même il s'est installé, il s'est installé quelque chose entre nous. Parce que nous on laisse rien passer. On n'est pas des encadreurs, on n'est pas là pour les encadrer, pour les réprimander ou quoi que ce soit, parce qu'on a aussi des accompagnants, ils sont là aussi pour euh ... comme en prison, euh on a des matons, on a des, des policiers qui sont là qui, qui, en permanence, parce que c'est quand même des prisonniers. Il y en a qui sont là parce que euh ... ils ont, ils ont tué hein, carrément. Ou euh dealé ou ils ont violé ou enfin bon. Donc on est encadrés, on n'est pas là lâchés parmi les fauves on va dire, entre guillemets. Mais euh il y a quand même cette sécurité et on est dépendant de ... pas de téléphone, rien du tout, là c'est compliqué pour pouvoir accès au lieu où on va travailler mais des fois il faut passer six barrages. Six barrages, six barrages où il faut se déshabiller presque, parce que il faut tout laisser, on a un casier à l'entrée où on laisse téléphone, tout, on ne doit rien apporter à l'intérieur. Donc pour rentrer c'est déjà le combat [rires] du gladiateur, pour sortir c'est pareil ! Donc ça veut dire qu'on prend un certain temps pour rentrer et tout donc. Et quand on est avec eux on est limités dans le temps. C'est-à-dire qu'on doit adapter notre travail en fonction des règles du pénitencier on va dire, voilà.

JG : Et en centre généralement il y a des éducateurs/éducatrices qui sont là ou quand même il y a une ... [incompréhensible] nous on travaille avec quatre à cinq jeunes et il y a nous deux plus un voir deux éducateurs/éducatrices avec nous. Des fois une personne par euh ... par euh ... par jeune. Donc des fois on va se retrouver cinq euh animateurs/éducateurs avec cinq jeunes, ce qui est quand même assez confortable euh pour les, pour les jeunes participants.

AB : Et pour briser la glace entre nous et les jeunes, nous qui arrivons un peu comme des étrangers dans leur univers euh on essaie de manger avec eux à midi, si c'est possible.

JG : Ah oui, oui c'est très important, le off.

AB : C'est très important, parce que là on n'est pas dans le cadre de la réalisation on est dans le cadre de la découverte d'un individu, on se dévoile les uns les autres. Sans penser à ce travail-là, pourquoi on est là. Ce qu'on ne peut pas faire en prison.

JG : Ben ça c'est important aussi et euh même dans euh dans le brise-glace on explique un peu nos parcours. Et euh et pourquoi on est là. Et d'expliquer aussi qu'on a eu un parcours écrit, qu'on a eu des hauts et des bas, qu'on a eu des difficultés et euh. Pour se mettre sur le même pied d'égalité même déjà pas de distance entre nous.

AS : M-hm. Et donc vous travaillez avec des petits groupes de quatre-cinq jeunes à chaque fois que ça soit en prison ou euh ...

JG : Ouais, ouais.

AS : ... par rapport à la protection de la jeunesse en France.

JG : Voilà.

AB : En prison, quand c'est cinq jours, que ça soit en prison ou pas, en général c'est plus. Ça tourne autour de huit.

JG : Ouais.

AB : Quand c'est en UAJ ...

JG : En trois jours.

AB : ... c'est du ... quand on fait ça sur trois jours c'est, allez c'est cinq personnes, ça peut arriver à six. Ou moins parce qu'entre temps il y a des désistements euh par crainte ou pour x raisons, je ne sais pas. Mais nous on ... en trois jours, cinq ça va.

JG : C'est assez rare, les désistements c'est assez rare pour l'instant. Allez sur euh ... on a déjà une trentaine, quarantaine de jeunes on a peut-être eu un ou deux quoi.

AB : Quand il n'y en a pas beaucoup en général c'est parce qu'il y a pas eu un, un ... un vrai suivi de l'encadrement pour euh faire un appel ... un appel de jeunes entre les différentes cellules, voilà.

AS : Et alors euh donc ... justement donc par rapport aux discriminations, qu'on ... je reviens à ce que je disais toute à l'heure, est-ce que vous pensez que ces vidéos peuvent être euh un véritable outil pour lutter contre les discriminations ou plutôt l'inverse ? Je suppose que vous êtes plutôt euh favorable mais euh ... est-ce vous y mettez des limites, des conditions ?

JG : Pour lu ... pour lutter contre les discriminations ... je ne pense pas que c'est la finalité de l'outil. Maintenant, euh ... ce qui est intéressant, par rapport à l'outil, comme on a dit, c'est le chemin pour arriver à la finalité. Donc ça a créé ici, on le constate en trois jours, une certaine motivation, un électrochoc chez le jeune, qui va ... euh nous on lui dit ; bon tu commences. On est aujourd'hui, tu commences à écrire, faut finir ton CV. Donc il se lance dans un projet d'un CV vidéo du début à la fin. Et on fait le parallélisme avec le futur job. Au niveau des horaires aussi, essayer de respecter l'horaire parce que votre futur ... donc il y a un parallélisme entre le travail de fabrication du CV vidéo et la vie professionnelle. Et nous on constate, et c'est aussi notre façon de travailler, on essaye de remonter le ... donc on travaille sur l'estime de soi, et qu'ils arrivent vraiment à dire ; ouais on les valorise, dire voilà vous avez réussi, voilà aujourd'hui on devait faire ça, tout le monde a réussi à faire ses cinq prises, on a réussi la moitié du CV, demain on compte sur tout le monde et on veut arriver à la finalité, à la fin tout le monde arrive à la fin. On n'a jamais eu de cas de quelqu'un qui abandonne en plein milieu. Une fois qu'ils commencent il ... il y a un certain boost au niveau de l'engagement. Une fois qu'ils commencent ils arrivent à la fin, il y a la finalité. Donc de là il y a une valorisation du, du ... du participant. Et euh ... au niveau discrimination, j'ai vu que si la finalité est la même pour tous d'ailleurs, la discrimination elle, elle euh ... elle s'atténue au fur et à mesure. Où il pourrait avoir discrimination c'est par rapport à la capacité à parler face à la caméra ou face public, par rapport à la maîtrise du français ou euh des, des ... certains handicaps et ça on sait, on sait corriger aussi avec la caméra. Ici on a vu un CV vidéo d'une personne qui était euh handicapée, qui avait un problème de hanche, mais qui n'apparaissait pas face caméra. Parce qu'il a su euh ...

AB : En faire une force.

JG : ... en faire une force, voilà. Et le CV vidéo peut permettre, et c'est vraiment un outil où une faiblesse se transforme en force. Et on travaille, par exemple, un des sept points : on travaille avec eux sur leurs qualités et leurs faiblesses, on leur fait choisir trois à quatre qualités comme on demande, un employeur peut le demander, et on travaille vraiment sur leurs forces. Voilà et c'est ça qui est intéressant justement c'est de faire sortir grâce en une minute, une minute trente, le meilleur d'eux-mêmes, où le futur employeur va voir en une minute, une minute trente à qui il a à faire et euh quel individu il a devant lui. Et sans euh ... sans les euh ... certaines appréhensions qu'on peut avoir avec un CV par écrit par exemple.

AB : Ah moi je voudrais juste rajouter aussi par rapport à ça, c'est que à la base ces jeunes qui vont faire ce CV vidéo, comme ils sont dans un cadre qui n'est pas la normalité que ce soit en prison ou dans ces cellules de remise à niveau de jeunes qui sont ...

JG : D'insertion

AB : ... là ils partent déjà avec un, un aspect négatif ...

JG : Négatif, voilà.

AB : ... vis-à-vis d'eux, c'est à dire qu'ils se retrouvent avec la ... une estime de soi très basse, ils se sous-estiment sur plein. Et nous on est sans cesse en train de les revaloriser en leur disant mais que la vie est un combat, que la vie c'est un franchissement d'étapes, d'épreuves où il faut pas baisser les bras, il faut garder l'objectif et que ce soit pour la fabrication de ce CV vidéo, ça veut dire ce sera peut-être pas facile selon vous parce que vous avez plein d'appréhensions, que ce soit au niveau de la caméra, le fait de parler, le fait de, de s'ouvrir, de se dévoiler, de se mettre un petit peu à nu, c'est un combat ça peut être plus ou moins difficile pour les uns et les autres mais la vie est un combat. A tous les niveaux.

JG : Et je vais rajouter juste une phrase qui me vient, la plupart nous disent à la fin : « je ne savais pas au début que j'allais être capable d'arriver à ce résultat ». Et ça c'est vraiment euh ...

AB : Ça les valorise !

JG : ... ça le valorise, je ne savais pas qu'au départ j'allais être capable de faire ça face caméra en, en ... et c'est, et c'est souvent dans les feedback une phrase qui revient assez euh ... régulièrement. Et que au départ il y a une appréhension quand même parce qu'on leur montre aussi, on a oublié de le dire, on leur montre des exemples de CV vidéos que d'autres jeunes ont fait.

AS : Donc finalement, le CV vidéo devient un outil pour développer l'estime de soi dans ce cadre-ci.

JG : Voilà, dans ce cadre-ci, parce que je pense qu'il y a un certain accompagnement et un, un, un chemin, un chemin euh ... avec des balises quoi. C'est un chemin balisé pour rêver à finalité.

AB : Mais là on parle du cadre de fabrication du CV vidéo avec la technique que nous utilisons. Parce que je sais que d'autres collègues ils se focalisent que sur l'écriture et sur la fabrication. Euh tout le travail de de fond sur l'individu pour le revaloriser ce n'est pas sûr qu'ils le font. Parce que nous on le fait avec des exercices appropriés qui vont aller faire la différence ...

JG : C'est là que les outils, les outils théâtraux sont ...

AB : Voilà.

JG : ... très puissants.

AB : Et ... et donc nous c'est notre façon de travailler parce que en tant que directeur d'acteurs, je sais bien comment il faut arriver à, à chercher le meilleur de l'autre en ... c'est comme euh ... un poulain qu'on a entre les mains, je dois savoir le driver, donc on doit connaître ses forces et ses faiblesses pour savoir comment le, le driver, c'est un exemple que je prends comme ça, parce que là on parle d'un individu, voilà, mais là ... l'analyse de l'individu en fonction de ce qui nous, nous donne et nous le but qu'on veut avoir avec lui permet de pouvoir trouver les bons exercices qui vont le valoriser lui donner de la confiance.

JG : Je pense notamment à un exercice qu'on fait, que j'ai vu ça en ... qu'on utilise aussi en, un peu en PNL et, et autres, et c'est justement sur les qualités on, on leur fait choisir parmi une liste immense

certaines qualités, puis ils doivent, on les oriente pour en choisir trois ou quatre, par rapport à, à eux, leur estime, quelles sont tes qualités ? Et on leur demande des mises en situation donc positives où ils ont remarqué chez eux cette qualité. Et on arrive à ce moment-là en, en allant en profondeur, leur faire sortir des, des, des phrases positives qu'ils utilisent dans leur CV, ça je trouve que c'est, c'est, c'est super. Et voilà j'ai, j'ai, j'ai été déterminé, voilà, déterminé mais dans quelle situation t'as été déterminé ? Ah bah oui j'avais fait euh un tournoi de football j'ai pu travailler en équipe et on a fini le tournoi. Donc voilà, j'étais déterminé, j'ai commencé une tâche et à la finale ... et euh ... et donc ces exercices-là permettent de faire sortir le positif ... non, tous les exercices permettent, en finalité de ça, de faire sortir le, le positif en, en allant chercher des fois peut-être en profondeur dans certaines situations et des fois il y a des situations qui veulent pas trop dire mais où ils ont certaines qualités voilà même euh ...

AS : Justement quelles sont les compétences que vous mettez en avant dans les CV vidéos.

AB : Les compétences qu'on met en avant bah ...

AS : Est-ce que c'est vraiment les compétences propres au métier ou est-ce que c'est aussi d'autres compétences, ce qu'on appelle les softskills, donc euh la ponctualité euh, le sourire euh ...

AB : Ben justement ce genre d'exercices que vient de dire Jo, où ils doivent choisir des, des traits de caractère ou des qualités qu'ils ont euh dans des situations qui n'ont rien à voir par rapport au, au métier qu'ils prétendent, pour lequel ils vont mettre en avant leur qualité au niveau du CV, montre aussi qu'ils sont peut-être, en l'occurrence dans ce que vient de dire Jo, par rapport à un sport collectif, de pouvoir travailler ...

JG : Ouais, en équipe.

AB : ... en équipe.

JG : Les compétences transposables.

AB : Et de pouvoir s'intégrer dans un groupe, par exemple, que ce soit en cuisine, pour un cuisinier, on travaille en équipe donc je sais travailler en équipe ...

AS : M-hm.

AB : ... parce que je sais au foot collaborer avec des coéquipiers. Donc ça n'a rien à voir avec la cuisine mais le fait de savoir s'intégrer dans un groupe dans un sport permet aussi de pouvoir s'intégrer dans un groupe dans une cuisine par exemple. Et on utilise tout ça après, rediriger dans ...

JG : Au niveau des compétences il y a un ... je crois que c'est le point deux, les compétences scolaires, compétences au niveau scolaire, qui sont validées ou pas par certains diplômes. Mais par exemple, il y en a qui dit ouais je vais arrêter en troisième, on ne met pas j'ai arrêté en troisième, j'ai un niveau troisième mais j'ai continué ... donc tout est tout est tourné à la posi... au ... dans le positif et après t'as les compétences acquises sur le terrain par rapport au stage où là on met aussi en valeur. Ça peut être ... donc par exemple ici il y a un cuisinier bah pourquoi pas mettre qu'il a été en stage dans d'autres domaines parce qu'il est assez polyvalent. Donc il sait s'adapter. Il dit ouais j'ai fait pas mal de stages, ben on va, on va tout mettre, on va mettre tout ce que t'as fait, l'employeur va voir que t'as fait de la mécanique, t'as fait ça, t'es polyvalent tu sais t'adapter assez facilement, donc on fait sortir des compétences à travers notre compétence en fait et c'est ça tout le but du jeu d'avoir un, un CV qui est quand même consistant euh grâce à ça, à tout ça quoi.

AS : Pour vous quels sont les ... quels sont les principaux freins ou leviers pour qu'une personne se dise « je vais utiliser un CV vidéo », et par rapport à ça, quels sont aussi les opportunités et les dangers d'utiliser un CV vidéo ?

JG : Non je pense qu'au niveau des ... un des freins, qui est au départ et peut être aussi ... c'est l'image qu'on a de soi. Donc j'ai, ici même, voilà, on parle de la façon dont je parle, moi je m'entends mais ce n'est pas la même voix ... que l'interlocuteur perçoit, j'ai une image de moi mais c'est peut-être pas la même image que je véhicule. Et donc c'est le fait, après avoir mon CV vidéo, d'avoir une minute trente où je m'expose, d'être content de l'image de soi et de dire voilà, ah ouais ça va j'ai euh ... je suis confiant je vais la partager. Il y en a certains qui ne la partagent pas, qui ne l'utilisent pas. Parce qu'ils ont ce frein, dire non ce n'est pas, c'est bien pour que je partage ou voilà il y a encore un travail après, mais je pense c'est ça, l'image de ... l'image qu'on a de soi-même qui, qui évolue avec le temps bien sûr. Peut-être que le CV vidéo, il le reçoit ici début 2022, il ne l'utilise pas mais il va acquérir assez de maturité ou il va le partager au mois de juin, on sait pas non plus. Donc c'est, c'est intéressant aussi d'avoir ce, ce ... je pense que l'image c'est un frein, l'image qu'on a par rapport à soi-même c'est un frein, maintenant un levier, le levier c'est de se dire voilà : on est en 2022, la vidéo c'est le support le plus utilisé au niveau de tous les réseaux sociaux, l'employeur euh il a peut-être pas le temps de lire des CV de deux, trois pages, là en une minute trente j'ai un support, j'ai, j'ai pris la peine aussi de passer du temps, de faire mon CV vidéo et d'amener un format qui est assez original et donc j'ai une plus-value avant, avant, par rapport à un autre qui a pas de CV vidéo peut-être, voilà ? Donc je le partage parce que j'ai, j'ai un truc dans le ... à la mode, dans l'air du temps et qui va aller assez vite au niveau de l'employeur : il regarde à la vidéo ben ça va et ... en une minute trente euh peut-être il n'a même pas besoin d'entretien quoi.

AS : Justement en une minute trente, peut-être même dans les 30 premières secondes, l'employeur se fait son image, donc qu'est-ce que vous pensez de ça ?

AB : Alors c'est vrai que ça peut être ... desservir, desservir parce que dans la fabrication d'un CV vidéo les premières images que nous on tourne c'est le moment où ils ne sont pas encore vraiment en confiance face à la caméra, alors qu'à la fin on voit une différence. C'est à dire qu'il y a une évolution dans le CV vidéo entre le début et la fin. Malheureusement, c'est qu'effectivement si on s'arrête aux, aux premières secondes d'un CV vidéo, ce n'est pas là où ils sont le plus en valeur, parce que entre le début et la fin on voit que au début ils sont dans un sérieux, dans une concentration, et qu'à la fin ils sont plus détendus plus souriants. Il faut vraiment aller jusqu'au bout. Euh c'est vrai que pour revenir sur ce qu'a dit Jo, c'est la première impression aussi que j'ai eu, c'est-à-dire que en analysant un petit peu toutes ces différentes personnes que nous avons rencontrées jusqu'à aujourd'hui, c'est souvent le blocage et le problème c'est l'image que l'on rend qui n'est pas celle que l'on voit dans son miroir et qu'on se, et celle qu'on entend à l'intérieur de soi. C'est inversé et c'est différent, donc il faut qu'ils s'habituent à ça. Euh mais ce n'est pas leur habitude. Alors du coup ils peuvent avoir cette appréhension à ce niveau-là. Sinon le CV vidéo, le CV vidéo il est ... quand il est bien fait c'est une plus-value. C'est une plus-value parce que je me dis que l'employeur va voir un effort fourni pour avoir un CV vidéo de qualité, des efforts fournis pour donner un CV vidéo de qualité peut être un plus en se disant ; si cette personne s'est donné le temps d'avoir un CV vidéo de cette qualité-là, si je la prends elle donnera peut-être du temps et, et du savoir-faire aussi dans le travail. Quand c'est un CV vidéo qui est fait à la va-vite, OK c'est un gars il fait son CV vidéo comme ça paf, paf, paf, peut-être qu'au travail bon bah voilà. Le CV vidéo peut être très, très positif pour l'employeur. S'il est de qualité, parce qu'il y a un investissement derrière et cet investissement peut être transmis dans, dans le, dans le travail.

AS : Donc vous déconseilleriez, je veux dire au quidam qui veut faire son CV vidéo tout seul euh ... enfin voilà en tout cas de se lancer dans cette aventure ?

JG : Non, moi je ... je déconseille ouais parce que c'est, ce n'est pas euh ...

AB : C'est une carte de visite.

JG : C'est une carte de visite et en fait il faut un, voilà, comme on travaille sur l'image, sur l'image chacun a une perception différente de, de l'image, je pense non, non je suis quasiment certain qu'il faut un œil extérieur. Un œil extérieur qui a un sens critique par rapport à l'image véhiculée et qui pourra orienter l'image pour euh avoir euh un résultat entre guillemets optimum. Voilà. Et que cet œil extérieur euh ... entre guillemets de professionnel, ça peut être même, et c'est mieux d'avoir même plusieurs compétences dans les personnes extérieures, par exemple un éducateur, peut-être le côté aussi psychologique, le côté euh ... réalisation du ... qu'Alberto fait au niveau du, de l'image finale, de la manière dont c'est présenté, tout ça fait que tu, tu euh ... tu donnes de la plus-value à ton image. Et c'est cette plus-value entre guillemets que tu vas vendre, entre ... voilà.

AB : Et c'est le souci de, de vouloir faire un CV vidéo par soi-même comme ça, sans qu'il y ait une personne qui soit objective en face, de nature fougueuse tu vas partir dans toutes les directions. Tu vas revoir ton CV vidéo : bon c'est toi, tu te dis « ok, c'est bon ». Il n'y a pas la personne qui va avoir assez de recul pour dire attention tu t'adresses à un employeur, qui lui a un besoin particulier et donc il y a certaines choses qu'il va falloir recadrer. Livré à soi-même on part dans toutes les directions.

JG : Mais je peux peut-être partager une expérience parce que nous en tant qu'acteurs, on nous demande ça maintenant de plus en plus des self-tapes. Ça veut dire tu dois te présenter face euh caméra en une minute, une minute trente. Bon ce n'est pas, c'est le même principe. Mais t'as quand même une certaine appréhension de parler devant la caméra, seul. Donc le fait d'avoir euh suivi, parce que de tu peux aussi le faire par toi-même, seul, si t'as suivi par exemple une formation de self-tape ou de ... comment parler, jeu, ce qu'on appelle jeu face caméra, euh en amont et après on t'a donné les outils pour euh ...

AS : Quelqu'un de formé pourrait plus facilement le faire mais ...

JG : Non, où tu reçois les, les bases pour pouvoir parler face caméra. C'est, j'ai un ami hier qui, qui m'a, qui m'a interpellé, c'est la même chose, il aimerait bien faire des présentations, des CV on va dire, de son entreprise mais ce sont pas les « face caméra », ils me disent : « tu sais pas me coacher, m'aider pour que je puisse bien parler face caméra, avoir une certaine prestance et au final ne pas ... ? ». Ça c'est un adulte, c'est une personne de 50 ans mais qui ne veut pas être ridicule face caméra. Et je pense que c'est ça, on ne veut pas être ridicule face caméra.

AB : Après on peut former une personne euh ... dans l'aspect technique parce que, pour avoir un CV qui soit un tant soit peu de qualité, il faut une belle lumière donc euh voilà. Il faut lui dire bah il faut que tu investisses dans un projecteur qui te mette en valeur. Si tu te mets dans un endroit où il y a la lumière derrière toi, t'es à contre-jour, tu ne vas pas être vraiment présentable, tu vas être noir, donc il faut un tant soit peu de, de technique ...

JG : La manière.

AB : ... pour pouvoir te mettre toi en valeur.

JG : La manière, comment tu te tiens.

AB : Au niveau du son, la position de la caméra, le cadrage et tout ça. Ça c'est une chose, c'est l'aspect technique pour avoir l'aspect extérieur, dans la forme. Mais dans le fond, l'individu euh il doit faire un

travail sur soi, avoir une articulation euh qui soit audible et donc il y a une, un aspect de présentation, un aspect de, euh ... par rapport à la durée de pouvoir quand même donner un maximum d'informations en très peu de temps donc il y a tout un travail. C'est ce qu'on fait nous-mêmes avec les jeunes.

JG : Je vais compléter une chose dont on n'a pas parlé, qu'on travaille quand même pas mal avec eux c'est le non-verbal. Ça veut dire, comment ils tiennent leurs mains face caméra ça fait beaucoup, voilà. Et on ne croise pas les, les mains derrière le dos ni on croise pas les bras... euh donc euh l'employeur il y a aussi cette, un travail à faire ...

AS : [Rires].

JG : ... de, de ouais on travaille avec eux le euh ...

AS : C'est euh [rires].

AB : Ils sont là en train de se toucher la tête.

AS : De chipoter !

JG : Voilà le non verbal euh ça intervient c'est comme dans un entretien d'embauche, on sait bien que ça intervient mais là on travaille aussi avec eux au niveau du non-verbal et de la gestuelle, d'avoir une certaine euh prestance et cohérence entre le verbal et le non verbal.

AS : Mais quelque part tout ça peut rester, ce sont des acquis ...

JG : Ah oui !

AS : ... qui quelque part ne vont pas tous rester mais en tout cas certains, pour le jour où ils se présenteront à un entretien, il y a des choses qui vont ...

JG : Voilà.

AS : ... qui vont rester.

AB : Bah justement on le fait ...

AS : Face à un employeur pour un entretien, pardon.

AB : Voilà, le fait d'avoir fait ce travail d'écriture sur euh qui sont-ils, d'où viennent-ils, quel est leur parcours, quelle est leur envie, qu'est-ce qu'ils veulent faire, quel est l'aboutissement au final euh sur une durée au final d'une minute trente, grand maximum, au niveau du CV vidéo, à force de, de répéter, de répéter phrase par phrase pour arriver à avoir un CV de qualité, pour prendre les meilleures prises, au final avoir euh ... bon on triche hein, c'est du montage, avec des valeurs différentes, mais au final dans la... ça va faire une fluidité dans la continuité de, de moments où ils sont bien, même s'ils sont pas toujours parfaits dans les prises précédentes. Mais le fait de répéter, de répéter, quand ils vont se retrouver de visu face à un employeur ben ils ne viennent pas un peu les mains vides. C'est-à-dire que cet exercice les aide à avoir une certaine ...

JG : Une préparation.

AB : ... ils n'arrivent pas à dire quand l'employeur lui, le ... va leur demander ...

JG : Quelles sont tes qualités ?

AB : ... présentez-vous, présentez-vous. Euh ... Ils ont déjà une présentation, ils ont fait déjà un travail et ça peut revenir. On leur laisse en plus le, le canevas qui leur permet avec les cinq, les sept points

etcetera. Pour s'ils veulent s'y replonger, ils peuvent s'y replonger, ils ont toujours le CV. Et puis ils peuvent toujours euh après ben avoir cette arrière, cette arrière de ... d'exercice, d'acquis en fait. Pour pouvoir parler, se présenter.

AS : Encore une question, peut-être euh, est-ce que vous les conseillez sur la diffusion de leur CV vidéo, que faire après avec leur CV vidéo ?

AB : Euh ben nous ce qu'on... la finalité du CV vidéo en fait, de l'autre côté, c'est que bon, nous on leur dit : « voilà vous allez recevoir un lien qui va vous permettre d'être envoyé par mail à divers employeurs, vous allez recevoir sous forme de clé USB le film en super qualité et le lien, lui, sera en qualité inférieure parce que vous allez vouloir l'envoyer sur Internet ». Après à ce niveau-là ils sont propriétaires de ça. Personne d'autre qu'eux n'ont accès à leur film, on va dire, ils en font ce qu'ils veulent, ça c'est une histoire de motivation. Nous dans le parcours on ...

JG : Ils peuvent l'utiliser pour ...

AB : ... on les pousse à ... se donner pour que ce ne soit non pas juste un CV vidéo que j'ai fait, un point c'est tout, et j'ai fait un CV vidéo. Mais que ce soit un outil, un outil pour ...

JG : Et ils peuvent l'utiliser pour répondre à une offre spécifique par rapport, qui correspond à leur CV vidéo, ou de manière spontanée, voilà.

AB : Postuler.

JG : Postuler avec euh ... ci-joint le lien avec mon CV vidéo, voilà.

AB : L'avantage qu'ils ont ces jeunes qu'on ... dont on s'occupe, c'est qu'ils sont encadrés aussi. Donc ils sont un petit peu boostés par des animateurs, par des ... une cellule d'encadrement qui, qui vont un peu, qui ne les lâche pas.

JG : Ouais qui vont assurer le suivi aussi, ils vont assurer le suivi. Comme on part de, de, de leur formation et de l'utilisation du CV vidéo.

AS : Ok. En tout cas un grand merci à tous les deux, est-ce que vous auriez envie d'ajouter quelque chose euh voilà auquel je n'aurais pas pensé mais qui vous semble important de partager, par rapport au CV vidéo et vos expériences, une anecdote ou ce genre de choses ?

AB : Alors moi oui, simplement juste dire que le fait euh ... de participer à la création d'un CV vidéo c'est une aventure et cette aventure pour eux elle est très positive. Elle n'est pas, elle leur donne de l'épanouissement en fait et ça c'est par rapport au retour et elle leur donne surtout une confiance. Parce que comme disait Jo tout à l'heure à l'heure, au début ils avaient une grosse appréhension et à la fin il y a un retour, je ne me sentais pas capable et j'y suis arrivé. Donc par rapport à tout ce que l'on disait avant, c'est que la vie est confrontée d'obstacles, qu'il va falloir franchir mais si vous gardez votre objectif eh bien vous allez franchir les obstacles l'un après l'autre. Mais gardez votre objectif. Ça c'est valable pour tout dans la vie et donc voilà, je conclus moi avec ça.

AS : Merci.

JG : Et je pense qu'il serait intéressant, ce qui est plus intéressant, c'est le making off du vidéo que le CV vidéo en lui-même, voilà.

AS : [incompréhensible]

JG : Non, c'est ça, c'est ça, c'est de, de, de, de, de voir le chemin pour arriver à ... ce n'est pas la fin justifie les moyens, c'est pas la finalité vraiment le CV vidéo, qui est à mon sens vraiment intéressant, c'est ...

AB : Le parcours.

JG : ... le parcours pour y arriver, donc ce n'est pas la finalité, c'est tout ce qu'il y a en amont pour arriver à cette finalité. Maintenant par rapport à la discrimination, ce qui peut être dommage aussi c'est que c'est justement par rapport à cette finalité ...

[Bruit de toux]

JG : ... euh qu'on doit se faire un avis sur un temps assez court. Euh je pense qu'il serait intéressant pour l'employeur de, de, de se poser la question et de, de, de rencontrer euh cette personne et de discuter aussi de, de, de la manière dont il est arrivé à ce CV vidéo et euh d'aller euh ... d'aller voir plus loin que le que, que, que le CV vidéo en lui-même quoi.

AS : Oui parce que c'est déjà un cheminement et c'est déjà des compétences mises en avant.

JG : Voilà !

AS : En tout cas mises en pratique.

JG : Que t'utilises des compétences pour arriver à une finalité et euh je pense que c'est ça qui est plus intéressant aussi, comme Alberto l'a dit à un moment donné, où euh entre guillemets le futur employeur ne doit pas aussi s'arrêter à l'image qu'il reçoit. Il y a un effort dans ...

AB : Voilà, il y a un effort fourni, il y a un investissement.

JG : ... je pense qu'il y a un effort dans les deux sens tu vois.

AB : Et ça on va le, on le voit. Le CV vidéo de qualité permet de montrer l'investissement et l'effort fourni de l'individu qui, qui à l'image même, s'il n'est peut-être pas parfait au niveau de l'élocution, de la présentation, parce que certains sont vraiment bloqués, certains ont du mal à sourire hein, ont beaucoup de mal à sourire.

JG : Maintenant où il pourrait y avoir, je pense, aussi de la discrimination c'est par rapport à la technique euh de présentation du CV vidéo, de la finalité. Ça veut dire que si un jeune qui ne maîtrise pas, qui est livré à lui-même, qui n'est pas monteur spécialement, qui fait son CV vidéo en une seule ...

AB : Prise.

JG : ... prise en une minute trente, n'aura pas le même résultat, ça on pourra te montrer un exemple, qu'un CV vidéo qui est monté avec des illustrations, une certaine dynamique, euh qui est assez moderne par rapport à, au langage utilisé aujourd'hui en 2022. Donc voilà, je pense qu'il y a une discrimination aussi par rapport, il peut avoir une discrimination par rapport à la technique audiovisuelle.

AB : Ah bah c'est ça aussi euh qui montre l'investissement de la personne par rapport au CV vidéo, parce que de toute façon il y a quand même une cellule créatrice euh Création Omnivore ...

JG : Voilà.

AB : ... qui, qui, qui en amont dans ce CV vidéo qu'on fait, il y a Création Omnivore qui commence et puis on arrive sur l'individu, ça veut dire que c'est un individu qui fait appel à une structure pour se mettre en valeur, en espérant trouver un emploi, donc c'est-à-dire qu'il a investi, entre guillemets, on

ne sait pas si c'est lui qui a payé ou pas, c'est pas là le, le propos, mais qui a fait une démarche pour se mettre en avant afin de trouver un travail. Donc c'est-à-dire qu'il a investi du temps, de l'énergie, peut-être même de l'argent pour essayer de trouver un emploi. Donc l'employeur ça, il prend en considération, il dit : « bah lui il a quand même fait quelque chose ».

JG : Mais ça peut être un frein au niveau discrimination celui qui n'a pas cet outil-là. Qui n'a pas les moyens où qui n'a pas la structure ...

AS : Ben c'est-à-dire que ...

JG : ... pour arriver à cette finalité, c'est ça.

AS : C'est-à-dire que ce dont moi je parlais, je parlais de ce postulat-là, parce que euh aujourd'hui pour lutter contre les discriminations on a des outils standards qui sont l'anonymisation du CV par exemple. Ne pas mettre de photo, les CV anonymes, ne pas mettre l'âge, etcetera. Et finalement, ça a des résultats bon an, mal an quoi hein. C'est, ce n'est pas très avéré qu'effectivement ça réduit les discriminations. Et du coup à partir du moment où historiquement nos outils de lutte contre les discriminations se sont ceux-là, l'anonymisation pour dire d'avoir ... que l'employeur ne soit pas tout de suite euh refroidi par un nom un peu trop étranger, par une photo un peu trop, voilà. Du coup, on se dit que les CV vidéos, la première chose c'est l'image et donc tout ce qu'on a essayé de cacher par euh la limitation du CV écrit ben est mis en avant dans le CV vidéo.

AB : On ne triche pas avec le CV vidéo parce que la personne elle ne se cache pas. C'est à dire que et, et du coup euh ça l'empêche de souffrir aussi, s'il y a un refus. Parce que s'il y a plein de CV, l'employeur bon il va regarder le nom, il va regarder un peu le parcours, il va déjà faire sa sélection. Et puis dans sa sélection il va recevoir des individus et puis là, il va y avoir le physique et peut-être que tout de suite euh il va se faire une idée. Et ça va se ressentir et là, la personne elle est venue, elle a fait un effort et au final bon ben elle a été à peine reçue et hop ciao, parce qu'il s'est déjà fait une idée dans la tête. Alors qu'un CV vidéo ne triche pas. Tu as la voix, tu as le physique, t'as la motivation, tu as l'individu. Si on le convoque, on sait déjà qui c'est.

AS : M-hm.

AB : Après c'est l'entretien qui va faire la différence, voilà. Voilà ce qui est le plus important, je pense.

AS : Ça c'est ... c'est bien parce que ça c'est en plus de ce que j'ai déjà entendu, c'est, c'est une bonne approche aussi. En tout cas un grand merci à vous deux. Rien à ajouter ?

JG : Non. Merci.

AS : On a bien fait le tour, je vais arrêter le ... l'enregistrement.

Annexe 3 : Tableau de corrélations

		Corrélations							
		ESTIME (GEN)	ESTIME COMPET ENCES	ESTIME IMAGE	ATTIT UDE	NOR ME	CONTRO LE PERCU	FEEDB ACK	INTENT ION
ESTIME (GEN)	Corrélation de Pearson	1	,917**	,841**	,414**	,377**	,735**	,614**	,503**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	144	144	144	144	144	142	142	144
ESTIME COMPETENCE S	Corrélation de Pearson	,917**	1	,555**	,471**	,466**	,677**	,585**	,560**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	144	144	144	144	144	142	142	144
ESTIME IMAGE	Corrélation de Pearson	,841**	,555**	1	,226**	,153	,615**	,487**	,288**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,006	,067	,000	,000	,000
	N	144	144	144	144	144	142	142	144
ATTITUDE	Corrélation de Pearson	,414**	,471**	,226**	1	,691**	,531**	,607**	,683**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,006		,000	,000	,000	,000
	N	144	144	144	144	144	142	142	144
NORME	Corrélation de Pearson	,377**	,466**	,153	,691**	1	,424**	,514**	,628**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,067	,000		,000	,000	,000
	N	144	144	144	144	144	142	142	144
CONTROLE PERCU	Corrélation de Pearson	,735**	,677**	,615**	,531**	,424**	1	,743**	,570**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	142	142	142	142	142	142	142	142
FEEDBACK	Corrélation de Pearson	,614**	,585**	,487**	,607**	,514**	,743**	1	,682**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	142	142	142	142	142	142	142	142
INTENTION	Corrélation de Pearson	,503**	,560**	,288**	,683**	,628**	,570**	,682**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	144	144	144	144	144	142	142	144
CONTRAINTE	Corrélation de Pearson	,399**	,379**	,315**	,312**	,309**	,361**	,340**	,678**
	Sig. (bilatérale)								
	N								

	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	144	144	144	144	144	142	142	144
Volontaire	Corrélation de Pearson	,432**	,516**	,201*	,707**	,639**	,539**	,698**	,919**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,016	,000	,000	,000	,000	,000
	N	144	144	144	144	144	142	142	144
RESULTAT ATTENDU	Corrélation de Pearson	,575**	,647**	,322**	,706**	,621**	,573**	,640**	,667**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	144	144	144	144	144	142	142	144
IDENTIFICATION DE	Corrélation de Pearson	-,079	-,070	-,070	,017	,030	-,032	-,005	-,117
	Sig. (bilatérale)	,346	,407	,406	,844	,719	,708	,951	,164
	N	144	144	144	144	144	142	142	144
IDENTIFICATION TRAVAILLEURS	Corrélation de Pearson	,386**	,405**	,257**	,286**	,325**	,377**	,372**	,487**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,002	,001	,000	,000	,000	,000
	N	144	144	144	144	144	142	142	144
IMPERMEABILITE MARCHÉ EMPLOI	Corrélation de Pearson	-,362**	-,381**	-,237**	-,310**	-,314**	-,351**	-,326**	-,313**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,004	,000	,000	,000	,000	,000
	N	144	144	144	144	144	142	142	144
J'ai déjà été discriminé.e	Corrélation de Pearson	-,078	-,054	-,084	,090	,074	,078	,116	,254**
	Sig. (bilatérale)	,355	,524	,315	,285	,375	,357	,169	,002
	N	144	144	144	144	144	142	142	144
travailleur 1/TSE 2	Corrélation de Pearson	-,078	-,075	-,060	-,200*	-,186*	-,193*	-,153	-,385**
	Sig. (bilatérale)	,358	,379	,484	,018	,028	,023	,072	,000
	N	140	140	140	140	140	138	138	140
SETIMENT DISCRIMINATION	Corrélation de Pearson	-,109	-,081	-,116	,102	,043	,079	,139	,123
	Sig. (bilatérale)	,219	,361	,191	,252	,626	,378	,117	,163
	N	129	129	129	129	129	128	128	129

Corrélations

		CONTRAINTE	Volontaire	RESULTAT ATTENDU	IDENTIFICATION DE	IDENTIFICATION TRAVAILLEURS	IMPERMEABILITE MARCHÉ EMPLOI	J'ai déjà été discriminé.e
ESTIME (GEN)	Corrélation de Pearson	,399**	,432**	,575**	-,079	,386**	-,362**	-,078

	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,346	,000	,000	,355
	N	144	144	144	144	144	144	144
ESTIME COMPETENCES	Corrélation de Pearson	,379**	,516**	,647**	-,070	,405**	-,381**	-,054
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,407	,000	,000	,524
	N	144	144	144	144	144	144	144
ESTIME IMAGE	Corrélation de Pearson	,315**	,201*	,322**	-,070	,257**	-,237**	-,084
	Sig. (bilatérale)	,000	,016	,000	,406	,002	,004	,315
	N	144	144	144	144	144	144	144
ATTITUDE	Corrélation de Pearson	,312**	,707**	,706**	,017	,286**	-,310**	,090
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,844	,001	,000	,285
	N	144	144	144	144	144	144	144
NORME	Corrélation de Pearson	,309**	,639**	,621**	,030	,325**	-,314**	,074
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,719	,000	,000	,375
	N	144	144	144	144	144	144	144
CONTROLE PERCU	Corrélation de Pearson	,361**	,539**	,573**	-,032	,377**	-,351**	,078
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,708	,000	,000	,357
	N	142	142	142	142	142	142	142
FEEDBACK	Corrélation de Pearson	,340**	,698**	,640**	-,005	,372**	-,326**	,116
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,951	,000	,000	,169
	N	142	142	142	142	142	142	142
INTENTION	Corrélation de Pearson	,678**	,919**	,667**	-,117	,487**	-,313**	,254**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,164	,000	,000	,002
	N	144	144	144	144	144	144	144
CONTRAINTE	Corrélation de Pearson	1	,334**	,361**	-,227**	,284**	-,281**	,213*
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,006	,001	,001	,011
	N	144	144	144	144	144	144	144
Volontaire	Corrélation de Pearson	,334**	1	,661**	-,028	,473**	-,250**	,214**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,738	,000	,002	,010
	N	144	144	144	144	144	144	144
RESULTAT ATTENDU	Corrélation de Pearson	,361**	,661**	1	-,051	,355**	-,308**	,056
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,544	,000	,000	,507
	N	144	144	144	144	144	144	144

IDENTIFICATION DE	Corrélation de Pearson	-,227**	-,028	-,051	1	-,441**	,199*	-,046
	Sig. (bilatérale)	,006	,738	,544		,000	,017	,588
	N	144	144	144	144	144	144	144
IDENTIFICATION TRAVAILLEURS	Corrélation de Pearson	,284**	,473**	,355**	-,441**	1	-,246**	,091
	Sig. (bilatérale)	,001	,000	,000	,000		,003	,280
	N	144	144	144	144	144	144	144
IMPERMEABILITE MARCHE EMPLOI	Corrélation de Pearson	-,281**	-,250**	-,308**	,199*	-,246**	1	,009
	Sig. (bilatérale)	,001	,002	,000	,017	,003		,919
	N	144	144	144	144	144	144	144
J'ai déjà été discriminé.e	Corrélation de Pearson	,213*	,214**	,056	-,046	,091	,009	1
	Sig. (bilatérale)	,011	,010	,507	,588	,280	,919	
	N	144	144	144	144	144	144	144
travailleur 1/TSE 2	Corrélation de Pearson	-,287**	-,342**	-,169*	,346**	-,499**	-,054	-,237**
	Sig. (bilatérale)	,001	,000	,046	,000	,000	,526	,005
	N	140	140	140	140	140	140	140
SETIMENT DISCRI DE	Corrélation de Pearson	-,021	,169	,006	,153	-,137	,108	,398**
	Sig. (bilatérale)	,814	,056	,943	,084	,122	,222	,000
	N	129	129	129	129	129	129	129

Corrélations

		travailleur 1/TSE 2	SETIMENT DISCRI DE
ESTIME (GEN)	Corrélation de Pearson	-,078	-,109
	Sig. (bilatérale)	,358	,219
	N	140	129
ESTIME COMPETENCES	Corrélation de Pearson	-,075	-,081
	Sig. (bilatérale)	,379	,361
	N	140	129
ESTIME IMAGE	Corrélation de Pearson	-,060	-,116
	Sig. (bilatérale)	,484	,191
	N	140	129
ATTITUDE	Corrélation de Pearson	-,200*	,102
	Sig. (bilatérale)	,018	,252
	N	140	129
NORME	Corrélation de Pearson	-,186*	,043
	Sig. (bilatérale)	,028	,626

	N	140	129
CONTROLE PERCU	Corrélation de Pearson	-,193*	,079
	Sig. (bilatérale)	,023	,378
	N	138	128
FEEDBACK	Corrélation de Pearson	-,153	,139
	Sig. (bilatérale)	,072	,117
	N	138	128
INTENTION	Corrélation de Pearson	-,385**	,123
	Sig. (bilatérale)	,000	,163
	N	140	129
CONTRAINTE	Corrélation de Pearson	-,287**	-,021
	Sig. (bilatérale)	,001	,814
	N	140	129
Volontaire	Corrélation de Pearson	-,342**	,169
	Sig. (bilatérale)	,000	,056
	N	140	129
RESULTAT ATTENDU	Corrélation de Pearson	-,169*	,006
	Sig. (bilatérale)	,046	,943
	N	140	129
IDENTIFICATION DE	Corrélation de Pearson	,346**	,153
	Sig. (bilatérale)	,000	,084
	N	140	129
IDENTIFICATION TRAVAILLEURS	Corrélation de Pearson	-,499**	-,137
	Sig. (bilatérale)	,000	,122
	N	140	129
IMPERMEABILITE MARCHE EMPLOI	Corrélation de Pearson	-,054	,108
	Sig. (bilatérale)	,526	,222
	N	140	129
J'ai déjà été discriminé.e	Corrélation de Pearson	-,237**	,398**
	Sig. (bilatérale)	,005	,000
	N	140	129
travailleur 1/TSE 2	Corrélation de Pearson	1	-,055
	Sig. (bilatérale)		,540
	N	140	125
SETIMENT DISCRI DE	Corrélation de Pearson	-,055	1
	Sig. (bilatérale)	,540	
	N	125	129

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

