

ÉTUDE DE CAS YPI N° 2 – CE QUE LE COMITÉ CONSULTATIF DES ÉLÈVES DE YPI CANADA NOUS A APPRIS

À la fin du mois de juin 2021, nous avons lancé un appel de candidatures pour notre Comité consultatif des élèves, première étape pour réunir un groupe de 5 à 7 jeunes chargés de mener et de façonner l'orientation de notre série de balados dirigée par des élèves, appelée plus tard *L'avenir parle*. Voici 10 façons dont nous avons voulu rendre le processus de demande plus inclusif.

Nous disons volontairement « plus inclusif » plutôt qu'« inclusif », car nous savons que l'inclusivité est relative. Il y a toujours plus à faire pour garantir que nos méthodes de travail, et en particulier la manière dont nous concevons nos processus de recrutement et de candidature, remettent activement en question et démantèlent les systèmes oppressifs tels que le patriarcat, le racisme, la discrimination fondée sur la capacité physique, l'adultisme et le colonialisme. Nous prenons comme guide la phrase de Maya Angelou : « Faites de votre mieux jusqu'à ce que vous sachiez mieux. Puis quand vous savez mieux, faites mieux. », et nous nous engageons à faire mieux au fur et à mesure que nous en savons plus.

1) Valoriser l'intérêt au même titre que l'expérience

L'un de nos critères de qualification pour les candidats potentiels au comité consultatif des élèves était de « posséder une certaine expérience, et/ou beaucoup d'intérêt dans les médias, le journalisme, et/ou la narration d'histoires ». Nous avons intentionnellement nommé et valorisé l'intérêt au même titre que l'expérience, car que nous comprenons que tous les candidats n'auront pas eu l'occasion d'acquérir une expérience préalable, et nous tenons à renforcer les capacités de baladodiffusion et de narration chez les jeunes qui ont un véritable intérêt pour ce travail.

2) Mettre en évidence l'éventail des formes que peut prendre la contribution

Nous précisons que nous recherchons des jeunes « enthousiastes à l'idée d'en apprendre davantage sur les entrevues et la réalisation de balados, que ce soit au micro ou dans les coulisses! » Nous soulignons intentionnellement l'option de participer au micro ou dans les coulisses, car nous comprenons que les gens peuvent se sentir plus à l'aise pour contribuer de certaines façons (p. ex., quelqu'un peut être très doué pour la recherche et la rédaction de scénarios, mais anxieux à l'idée de coanimer un épisode) et nous ne voulons pas que les jeunes se disqualifient eux-mêmes avant d'avoir eu la chance d'explorer ce que cela représente pour eux.

3) Fournir une description détaillée du moment, de la manière et de la fréquence de l'engagement des membres du comité consultatif des élèves.

En plus de faire savoir aux candidats que l'engagement en temps pour le rôle serait de 25 heures réparties sur quatre mois, nous fournissons une répartition du temps estimé qu'ils devront consacrer à chaque tâche. Cela est particulièrement pertinent pour les jeunes qui jonglent entre l'école, les activités parascolaires et les responsabilités à la maison : cela peut les aider à planifier et à évaluer plus précisément leur capacité à tenir ce rôle. Le fait de partager ces informations dès le départ peut également contribuer à atténuer l'anxiété des élèves quant au rôle qu'ils joueront et à leur capacité à l'exercer correctement.

4) Mettre en évidence un large éventail d'avantages, qui ne se limitent pas à la rémunération

Dans le cadre de la description du poste, nous mettons en évidence une série d'avantages que nous nous engageons, en tant qu'organisation, à offrir aux candidats retenus. Cela nous aide à présenter l'offre de manière plus complète (au-delà de la seule rémunération), tout en indiquant aux jeunes comment ils peuvent tirer le meilleur parti de cette expérience (p. ex., nous les invitons à nous demander des suggestions sur la manière d'intégrer cette expérience à leur CV, car cela fait partie de notre engagement envers eux). Le fait de partager ces avantages dès le départ nous aide également à tenir les promesses que nous faisons aux membres du comité consultatif des élèves (p. ex., en nous assurant que nous fournissons véritablement une formation et un mentorat de la part de baladodiffuseurs expérimentés plutôt que d'engager des membres du comité consultatif des élèves uniquement pour leur « voix », sans réellement renforcer leurs capacités).

5) Offrir le choix aux élèves sur la manière dont les honoraires sont versés

Nous offrons aux jeunes la possibilité de faire payer les honoraires en deux versements, ou en un seul paiement intégral à la fin du projet. Cela permet à ceux qui ont besoin ou préfèrent avoir accès aux ressources plus tôt de nous le faire savoir à l'avance afin de leur éviter un stress financier supplémentaire.

6) Désigner de manière proactive l'accès à la technologie comme une exigence et offrir un soutien si cela constitue un obstacle

Nous notons que pour participer en tant que membre du comité consultatif des élèves, les candidats devront avoir accès à Internet ainsi qu'à un ordinateur ou à un téléphone compatible avec Internet (un téléphone intelligent). S'ils sont qualifiés et souhaitent présenter leur candidature pour le poste, mais que l'accès à Internet et à un appareil est un obstacle à leur participation, nous les invitons à communiquer avec nous afin que nous puissions trouver de manière proactive un moyen de les soutenir.

7) Inviter les élèves à poser leur candidature dans plusieurs formats

Nous invitons les candidats à présenter leur candidature dans l'un des trois formats suivants : un document d'une page, une courte vidéo ou un clip audio. Cela a pour but d'inclure différents types d'apprenants et de leur offrir le choix sur la façon dont ils pensent pouvoir s'exprimer le mieux.

8) Inviter les élèves s'auto-identifier, sans rendre cela obligatoire

Dans le cadre de la demande, nous faisons l'invitation suivante aux élèves : « *Parlez-nous un peu de vous (si vous pensez que c'est important, ce le sera pour nous également!). Il est important pour nous de travailler avec un groupe diversifié de jeunes, alors n'hésitez pas à vous auto-identifier (p. ex., si vous vous identifiez comme une personne queer, racialisée, handicapée, etc.), si vous vous sentez à l'aise, bien sûr!* » C'est volontairement que nous invitons l'auto-identification plutôt que de la rendre obligatoire, car nous reconnaissons que si l'auto-identification peut se révéler habilitante et/ou libératrice pour certains, elle peut aussi créer de l'anxiété, un renfermement et/ou un isolement pour d'autres. Nous laissons la décision aux candidats.

9) Anticiper et aborder les peurs liées à l'appartenance

Dans l'une de nos FAQ, nous abordons la peur de sentir qu'on ne fait pas partie du groupe : « [Je n'ai jamais participé à un groupe comme celui-ci auparavant. Et si je n'arrivais pas à m'intégrer?](#) » En

nommant cette peur dès le départ, nous espérons la valider comme légitime. Dans notre réponse, nous nous engageons à travailler ensemble pour établir un accord de respect pour un « espace plus sûr ». Cela inclut la définition de modes d'interaction, de limites et de règles de base pour s'assurer que *tous les membres* du groupe se sentent accueillis et respectés, ainsi que des directives pour gérer les conflits de manière respectueuse.

10) Fournir des conseils et des ressources pour la rédaction de CV

Notre appel de candidatures comprend une section qui fournit aux candidats des conseils et des ressources pour rédiger un CV, si nécessaire. Étant donné que notre public cible est constitué de jeunes de 19 ans ou moins, ce sera peut-être leur premier emploi ou leur première candidature officielle, et nous préférons ne pas supposer qu'ils ont déjà un CV ou qu'ils savent comment en rédiger un. En fournissant ces ressources dès le départ, nous espérons leur faire comprendre qu'il est normal de partir de zéro, tout en renforçant leur capacité (pour cette demande et les suivantes) à créer un CV efficace.

MEILLEURES PRATIQUES

- Anticiper les besoins, les préoccupations et les circonstances de nos candidats lors de la conception de l'appel de candidatures pour un rôle, afin qu'ils se voient reflétés dans la candidature et qu'ils puissent commencer à se sentir en sécurité, accueillis et soutenus et qu'ils puissent s'exprimer en toute authenticité.