

## Une chance équitable



### Thème principal et valeur européenne

- ◆ **Thèmes principaux** : Le Socle européen des droits sociaux (conditions de travail équitables, égalité des chances, protection sociale, responsabilité sociale partagée)
- ◆ **Valeurs européennes** : Droits humains, égalité et solidarité



### Objectifs pédagogiques

- ✓ Expliquer les principes d'égalité des chances et de traitement équitable.
- ✓ Identifier les situations où une discrimination ou une inégalité de traitement peut survenir.
- ✓ Évaluer la responsabilité partagée des citoyens, des employeurs et des travailleurs du secteur des services dans la création d'environnements équitables et égalitaires.
- ✓ Appliquer les principes d'inclusion et d'équité aux décisions quotidiennes.
- ✓ Comparer les conséquences des choix individuels sur les concitoyens, les collègues, les entreprises et la société.



### Présentation du scénario

Le joueur incarne un « coordinateur de l'emploi communautaire » nommé par la municipalité d'une petite ville européenne fictive pour faire face à une crise majeure. Une grande entreprise technologique y a ouvert un nouveau département, créant de nombreux emplois et des opportunités de services. Malgré cela, des tensions apparaissent rapidement et doivent être gérées

avant d'avoir un impact dangereux sur la vie quotidienne de nombreuses personnes :

- ✦ Certains candidats ont du mal à accéder aux entretiens en raison d'un handicap.
- ✦ De jeunes travailleurs se voient demander d'effectuer des heures supplémentaires non rémunérées.
- ✦ Les employés plus âgés sont écartés des formations ou des possibilités d'évolution.
- ✦ Les parents ne bénéficient pas d'aménagements pour concilier vie professionnelle et vie familiale.
- ✦ Les personnes réfugiées ou ayant un parcours migratoire sont victimes de préjugés malgré des qualifications pertinentes.

Bien que des lois existent pour protéger les travailleurs, ce sont les décisions quotidiennes prises par les citoyens, les employeurs, les employés et les travailleurs du secteur des services qui déterminent si les droits humains sont respectés et si l'égalité des chances est appliquée.

Tout au long du jeu, le joueur rencontre des personnes issues de différents milieux sociaux, chacune confrontée à des défis qui lui sont propres. La mission du joueur ne consiste pas simplement à résoudre des problèmes, mais à encourager la coopération entre les entreprises, les travailleurs, les organisations locales et les habitants. Chaque décision influence la confiance du public, la satisfaction au travail, la productivité et l'inclusion sociale.

Le joueur doit organiser des médiations et fournir des recommandations afin de concilier des ressources limitées et des intérêts divergents, tout en veillant à ce que chacun dispose d'une chance équitable de participer à la vie professionnelle. À la fin du jeu, l'entreprise devient le reflet des choix du joueur : soit une communauté où l'équité s'épanouit, soit une communauté où elle disparaît progressivement en raison de l'inaction quotidienne.



## Tâches et mécaniques principales

- ◆ **Enquête et collecte de preuves** : le joueur analyse les plaintes relatives au lieu de travail, les feedbacks des candidats et les enquêtes de satisfaction des clients afin d'identifier les principaux problèmes liés aux pratiques quotidiennes et aux règles du lieu de travail qui affectent les droits humains, l'équité et l'accessibilité.
- ◆ **Choix de dialogues à embranchements** : le joueur interagit avec des personnages issus de différents milieux (notamment des employeurs, des employés, des candidats rejetés et des clients réguliers) et choisit parmi plusieurs réponses pour gérer des situations de conflit, d'injustice et d'inégalité.
- ◆ **Gestion des ressources** : le joueur doit organiser des réunions entre employeurs et salariés dans des délais précis (en fonction des besoins des salariés et de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée), allouer un budget limité à des services et des équipes spécifiques (notamment les RH, les aménagements d'accessibilité et les ressources de formation) et trouver un équilibre entre les besoins de la communauté et les attentes de l'entreprise (qualité, efficacité, recettes par rapport aux coûts).
- ◆ **Arbre de décision** : le joueur doit prendre des décisions clés pour remédier aux politiques et comportements injustes, répondre aux dilemmes sociaux quotidiens et évaluer dans quelle mesure chaque décision pourrait renforcer ou affaiblir la confiance de la communauté et la réputation de l'entreprise.
- ◆ **Quiz de réflexion** : le joueur rédige son rapport de coordination final et évalue l'impact social global de ses décisions en analysant les feedbacks récents des personnages avec lesquels il a interagi et en identifiant les comportements et décisions appropriés qui favorisent les droits humains, l'équité, la solidarité, l'égalité et la responsabilité sociale.



## Rôle du joueur

Le joueur est un coordinateur de l'emploi communautaire nouvellement nommé, travaillant pour la municipalité locale. Son rôle consiste à aider les employeurs, les salariés et les associations locales à coopérer afin de mettre en place des politiques efficaces et de garantir l'égalité des chances. Il ne peut pas imposer de décisions, mais peut enquêter sur des situations, recommander des solutions aux responsables, organiser des médiations et encourager les comportements responsables. Pour cela, il choisit des réponses axées sur le dialogue, donne la priorité à certains dossiers, répartit les ressources, soutient des services spécifiques et influence la manière dont différentes personnes réagissent à certaines situations. Son objectif est de bâtir une communauté où chacun a une chance équitable de réussir.



## Profils des PNJ

| Nom       | Rôle dans l'histoire et fonction dans le gameplay                                                         | Traits de personnalité                                    |
|-----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|
| Sofia     | Mentore des services sociaux municipaux qui explique les droits sociaux européens et apporte des conseils | Expérimentée, solidaire, patiente                         |
| M. Pond   | Employeur local réticent à changer ses anciennes pratiques                                                | Traditionnel, sceptique, sûr de lui                       |
| Mme Novak | Représentante syndicale aidant les salariés à comprendre leurs droits                                     | Directe, organisée, efficace                              |
| Emma      | Jeune employée (fraîchement diplômée) confrontée à des heures supplémentaires non rémunérées              | Motivée, hésite à s'exprimer, manque de confiance en elle |
| Lukash    | Personne en fauteuil roulant confrontée à des obstacles d'accessibilité                                   | Indépendant, sûr de lui                                   |
| Amina     | Personne migrante qualifiée ayant des difficultés à accéder à l'emploi en raison de préjugés              | Déterminée, optimiste, brillante                          |



## Options de dialogue, choix et conséquences

| Dialogue ou dilemme                                                                                                     | Options disponibles (2 à 3)                                                                                                                                                                                                                 | Conséquences à court et à long terme                                                                                                     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Un employeur interroge les candidats sur leurs projets familiaux lors des entretiens.                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Expliquer pourquoi cela crée une inégalité des chances</li> <li>Respecter l'autonomie de l'employeur en matière de recrutement</li> <li>Recommander une formation au recrutement inclusif</li> </ul> | Un recrutement respectueux favorise la diversité et la confiance ; ignorer la question conduit à des plaintes pour discrimination.       |
| Les salariés signalent de fréquentes heures supplémentaires non rémunérées.                                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>Encourager le dialogue</li> <li>Conseiller de signaler officiellement ces faits</li> <li>Dire aux salariés de s'en accommoder</li> </ul>                                                             | Des solutions équitables améliorent le moral ; ignorer le problème réduit la confiance et augmente le turnover du personnel.             |
| Le budget permet soit d'améliorer l'accessibilité, soit de mettre en place un programme de formation.                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Investir dans l'accessibilité</li> <li>Investir dans la formation</li> <li>Répartir le financement</li> </ul>                                                                                        | Chaque décision profite à des groupes différents, ce qui met en évidence les compromis et la nécessité d'une planification à long terme. |
| Les citoyens et les anciens employés se plaignent que les nouveaux arrivants bénéficient d'un « traitement de faveur ». | <ul style="list-style-type: none"> <li>Organiser un débat public sur l'inclusion</li> <li>Diffuser des informations précises</li> <li>Défendre et justifier les traitements de faveur</li> </ul>                                            | Une communication constructive réduit les préjugés, tandis que la désinformation accentue les divisions sociales.                        |



## Résumé, débriefing et questions de réflexion

- ◆ En quoi tes choix ont-ils influencé l'égalité et la sécurité au sein de la communauté ?
- ◆ Toutes les personnes impliquées ont-elles contribué de manière égale à la mise en place de conditions équitables ?
- ◆ Pourquoi l'égalité des chances est-elle bénéfique pour la société dans son ensemble ?
- ◆ L'équité peut-elle nécessiter un « traitement spécial » ou différentes formes de soutien ?
- ◆ Comment les citoyens lambda peuvent-ils promouvoir l'équité et l'égalité dans la vie quotidienne ?
- ◆ Que ferais-tu différemment si tu devais rejouer ?
- ◆ En quoi des conditions de travail équitables renforcent-elles les communautés ?



## Références et ressources supplémentaires

- ✦ European Commission. (2017). The European Pillar of Social Rights in 20 principles. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1606&langId=en>
- ✦ European Commission. (2021). European Pillar of Social Rights Action Plan. [https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/european-pillar-social-rights-building-fairer-and-more-inclusive-european-union/european-pillar-social-rights-action-plan\\_en](https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/european-pillar-social-rights-building-fairer-and-more-inclusive-european-union/european-pillar-social-rights-action-plan_en)
- ✦ European Union Agency for Fundamental Rights. (2023). EU Charter of Fundamental Rights. Title III. Equality. <https://fra.europa.eu/en/eu-charter/title/title-iii-equality>

- ✦ European Commission. (2024). Your Europe – Employment, Social Affairs and Inclusion. <https://europa.eu/youreurope/>



**Cofinancé par  
l'Union européenne**

Financé par l'Union européenne. Les points de vue et avis exprimés n'engagent toutefois que leur(s) auteur(s) et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA). Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne sauraient en être tenues pour responsables. **Code du projet : KA220-YOU-000286883**