



GROUPE EGAE
9, rue Léopold Robert
75014 PARIS

Contact :
Anissa Benaïssa
contact@groupe-egae.fr

Animation de sensibilisations sur la prévention des discriminations au travail et dans les études





Le groupe Egaé est une **agence de conseil, formation, communication et événementiel** intervenant sur la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la lutte contre les discriminations et de la prévention des violences morales et sexuelles au travail.

Le groupe Egaé intervient principalement au travers **d'accompagnements-conseil personnalisés et de formations innovantes**. A tous les échelons, un accompagnement sur-mesure est proposé pour que tous et toutes s'engagent dans une démarche d'égalité, démarche créatrice de lien social et vectrice de progrès. L'équipe, constituée de 26 consultant.e.s-formateur.rice.s et d'une équipe administrative et financière, met à disposition **des compétences et expériences variées et complémentaires**.

- **L'accompagnement dans la mise en œuvre de l'égalité femmes-hommes et de la lutte contre les discriminations**. Le groupe Egaé intervient auprès de collectivités, d'administrations centrales, d'entreprises, d'universités ou d'associations que ce soit concernant leur politique RH, dans la mise en œuvre de politiques publiques en faveur de l'égalité ou en matière de communication.

- **La prévention du harcèlement moral et sexuel au travail** et l'accompagnement des structures dans le traitement des cas de violences ayant été identifiés. Le groupe Egaé anime des formations à destination des directeur.rice.s, des encadrant.e.s, des personnels RH et des agent.e.s/salarié.e.s. Nous proposons également la création d'une boîte mail de signalement interne aux structures, gérée par nos soins.

- **La lutte contre les violences faites aux femmes**, à travers notamment la formation des professionnel.le.s de santé, de police ou de justice à la compréhension des violences au sein du couple et à la prise en charge des femmes victimes et enfants co-victimes.

- **Le renforcement de la place des femmes dans les médias** en France et dans toute la francophonie, au travers de la création et de la gestion du site <https://expertes.fr> qui recense 4800 femmes expertes dans 30 pays de la Francophonie et l'animation de formations en média-training et prise de parole en public.

QUELQUES RÉFÉRENCES EN LIEN AVEC LA MISSION

HEC Paris : Accompagnement stratégique au traitement des signalements, gestion d'une boîte mail de signalements et conduite d'enquêtes internes pour des faits de violences au travail ou dans le cadre des études, 2021-2023

Université de Pau : Formation des comités de sélection des concours d'enseignant.es-chercheurs.se et des recruteurs et recruteuses sur la prévention des discriminations et biais cognitifs dans le recrutement (1 journée) – 2022

École nationale supérieure d'Arts de Cergy-Paris : Animation d'un webinaire sur la prévention des discriminations à destination des étudiant.e.s (1h30) – 2022

École du Louvre - Formation à la prévention des violences sexistes et sexuelles, focus LGBTIphobies à destination des étudiant.e.s (3h) – 2022

École du Louvre - Animation de sessions de formation et sensibilisation sur la thématique des transidentités et de l'accueil des personnes trans en direction des personnels et des étudiant.e.s (1h30 et 3h) – 2022

Crous Poitiers - Centre régional des œuvres universitaires et scolaires - Formation des agent.es sur les discriminations (avec un focus sur le racisme), et sur la prévention des violences sexistes et sexuelles (3h) – 2022

European Communication School Paris : Animation d'un cours auprès des étudiant.es du master de communication politique sur la prévention des violences sexistes et sexuelles, des discriminations et du harcèlement moral, animation d'un cours sur l'intégration de l'égalité dans les politiques publiques – 2022

ENSBA Lyon - École Nationale Supérieure des Beaux-Arts de Lyon : Accompagnement global de l'école à la prévention des violences sexistes, discriminatoires et sexuelles : réalisation de document d'informations, rédaction de la procédure interne de signalement, formations de l'ensemble des membres de l'école – 2022

ENSA Marseille - École Nationale Supérieure d'Architecture : Formation de la cellule d'écoute sur les violences sexistes et sexuelles, les discriminations et le harcèlement moral, accueil de la parole et enquête interne – 2022

ENSA Paris-Cergy - École nationale supérieure d'arts : Formation de personnel administratifs/enseignant.e.s et étudiant.es à la prévention des discriminations au travail et dans les études – 2022

CNSMDP - Conservatoire national supérieur de musique et de danse de Paris : Formation des étudiant.es, agent.es et encadrant.es à la prévention des violences sexuelles et accompagnement de la direction dans la détection et le traitement des violences – 2021

ENSAD Nancy - École Nationale Supérieure d'Art et de Design : Formation des référent.es sur la prévention et le traitement des violences sexistes et sexuelles, formation des étudiant.es sur la prévention et le traitement des violences sexistes et sexuelles, sur les discriminations et sur les cyber-violences – 2020

NOTRE PROPOSITION DE FORMATION

Le groupe Egaé propose d'animer des sessions de sensibilisation sur la prévention des discriminations, à destination des personnels et des étudiant.es et une session de prévention des violences sexistes et sexuelles à destination des personnels.

Prévention des violences sexistes et sexuelles

Pour cette session, le groupe Egaé présente ci-dessous 2 options de format : 3h et 1h30.

Option n°1 : format 1h30

Modalités de la sensibilisation



Format : Présentiel



Durée : 1h30



Public : personnels administratifs, techniques, enseignants

Programme prévisionnel

(Horaires indicatifs)

Horaires	Séquence	Outils
9h30	Introduction et présentation du cadre de la formation L'intervenant.e introduit la formation, rappelle le cadre et présente les règles de fonctionnement.	<i>Power point, feuille d'émargement</i>
9h35	Violences sexistes et sexuelles : de quoi parle-t-on ? Quiz permettant aux participant.e. de savoir identifier les violences sexistes et sexuelles à partir des définitions légales et connaître à quels textes elles font référence. Un quiz est organisé sur les chiffres clés.	<i>Textes à trous, quiz, études de cas, échanges, power point</i>
10h05	Les procédures et sanctions encourues L'intervenant.e présente les 3 voies existantes en termes de sanctions : disciplinaire, pénale et civile. Un échange est organisé. L'intervenant.e rappelle les responsabilités de chacun.e sur le sujet.	<i>Puzzle des sanctions, power point, échanges</i>
10h20	Comment agir ? L'intervenant.e présente les responsabilités des participant.es sur la thématique des violences sexistes et sexuelles. Les participant.es sont ensuite invité.es au travers d'études de cas à identifier les postures et outils à mobiliser pour : <ul style="list-style-type: none">- Prévenir des situations de violences- Réagir en tant que témoins,- Accueillir la parole et signaler,- Orienter	<i>Études de cas, brainstorming, échanges, power point</i>
11h55	Conclusion et évaluation	<i>Formulaires d'évaluation</i>

Option n°2 : format 3h

Modalités de la sensibilisation



Format : Présentiel



Durée : 3h



Public : personnels administratifs, techniques, enseignants

Programme prévisionnel

(Horaires indicatifs)

Horaires	Séquence	Outils
9h30	Introduction et présentation du cadre de la formation L'intervenant.e introduit la formation, rappelle le cadre et présente les règles de fonctionnement.	<i>Power point, feuille d'émargement</i>
9h45	Violences sexistes et sexuelles : de quoi parle-t-on ? Quiz permettant aux participant.e. de savoir identifier les violences sexistes et sexuelles à partir des définitions légales et connaître à quels textes elles font référence. Un quiz est organisé sur les chiffres clés.	<i>Textes à trous, quiz, études de cas, échanges, power point</i>
10h45	Les conséquences des violences Les participant.e.s sont invité.es à identifier un exemple de conséquence des violences sexistes, sexuelles et racistes sur la victime, le collectif de travail et l'école. L'intervenant.e organise ensuite un debrief. Ce module permet de faire prendre conscience de l'impact global de ces violences à tous les niveaux.	<i>Brainstorming, échanges, power point</i>
11h	<i>Pause</i>	
11h15	Les procédures et sanctions encourues L'intervenant.e présente les 3 voies existantes en termes de sanctions : disciplinaire, pénale et civile. Un échange est organisé. L'intervenant.e rappelle les responsabilités de chacun.e sur le sujet.	<i>Puzzle des sanctions, power point, échanges</i>
11h30	Comment agir ? L'intervenant.e présente les responsabilités des participant.es sur la thématique des violences sexistes et sexuelles. Les participant.es sont ensuite invité.es au travers d'études de cas à identifier les postures et outils à mobiliser pour : <ul style="list-style-type: none">- Prévenir des situations de violences- Réagir en tant que témoins,- Accueillir la parole et signaler,- Orienter	<i>Études de cas, brainstorming, échanges, power point</i>
12h25	Conclusion et évaluation	<i>Formulaires d'évaluation</i>

Lutte contre les discriminations

Sensibilisation des personnels

Modalités de la sensibilisation



Format : Présentiel



Durée : 1h30



Public : personnels administratifs, techniques, enseignants

OBJECTIFS

Connaître les définitions légales et les chiffres clés sur les discriminations

Comprendre comment fonctionnent les stéréotypes

Identifier des pistes pour détecter les situations problématiques, réagir et accompagner vers un signalement

PROGRAMME PRÉVISIONNEL

Horaires	Séquence	Outils
9h30	Accueil et introduction L'intervenante introduit la sensibilisation : elle/il rappelle le cadre, présente le programme. Elle/il présente également les règles collectives de bienveillance et d'échanges.	Powerpoint, photolangage
9h35	Le point de départ : les stéréotypes Définition participative des stéréotypes avec exemples et analyse de visuels. Identification du lien entre stéréotypes, menace du stéréotype et discriminations. Le but de l'exercice est de pouvoir les identifier et en avoir conscience, pour les neutraliser et éviter de les véhiculer dans ses pratiques professionnelle	Analyse de visuels, échanges
9h50	Les discriminations : de quoi parle-t-on ? A travers des échanges, la formatrice et les stagiaires définissent la discrimination directe, indirecte et le harcèlement discriminatoire. Les stagiaires sont invités à retrouver les 25 critères de discrimination à travers le « Jeu des 25 critères ». Les différents critères de discrimination sont présentés et en fonction de la demande, sont expliqués. Un quizz final présentant des études de cas permet de valider les connaissances des définitions.	Échanges, Jeu des 25 critères, Quiz « Discri ou pas discri ? »
10h10	Les procédures et obligations juridiques de l'employeur L'intervenante propose aux participant·es de remplir un schéma détaillant les responsabilités des employeurs en matière de discriminations. Le groupe échange sur les différents éléments. À la suite, l'intervenante présente au	Questions réponses, échanges

	groupe les différentes procédures (disciplinaire, pénale, civile) qui peuvent être mobilisées lors de faits de discriminations ou de propos discriminatoires au travail.	
10h20	<p>Comment agir en tant que personnel ? A partir d'études de cas et de mises en situation, les participant.es identifient les postures et outils à mobiliser pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prévenir les discriminations, et agir sur ses stéréotypes - Réagir en tant que témoins d'un agissement discriminatoire, - Accueillir la parole et signaler, - Orienter. 	<i>Mises en situation, études de cas, échanges</i>
10h55	<p>Conclusion Les participant.es sont invité.e.s à faire le bilan de la sensibilisation et à compléter un formulaire d'évaluation.</p>	<i>Tour de table, formulaire</i>

Sensibilisation des étudiant.es

Modalités de la sensibilisation



Format : Présentiel



Durée : 1h30



Public : étudiant.es

OBJECTIFS

Connaître les définitions légales et les chiffres clés sur les discriminations

Comprendre comment fonctionnent les stéréotypes

Identifier des pistes pour réagir ou agir à son échelle

PROGRAMME PRÉVISIONNEL

Horaires	Séquence	Outils
9h30	<p>Accueil et introduction L'intervenante introduit la sensibilisation : elle/il rappelle le cadre, présente le programme. Elle/il présente également les règles collectives de bienveillance et d'échanges.</p>	<i>Powerpoint, photolangage</i>
9h35	<p>Le point de départ : les stéréotypes Définition participative des stéréotypes avec exemples et analyse de visuels. Identification du lien entre stéréotypes, menace du stéréotype et discriminations.</p>	<i>Analyse de visuels, échanges</i>

	Le but de l'exercice est de pouvoir les identifier et en avoir conscience, pour les neutraliser et éviter de les véhiculer dans ses pratiques professionnelles	
9h50	<p>Les discriminations : de quoi parle-t-on ?</p> <p>A travers des échanges, l'intervenant.e et les stagiaires définissent la discrimination directe, indirecte et le harcèlement discriminatoire. Les stagiaires sont invités à retrouver les 25 critères de discrimination à travers le « Jeu des 25 critères ». Les différents critères de discrimination sont présentés et en fonction de la demande, sont expliqués. Un quizz final présentant des études de cas permet de valider les connaissances des définitions.</p>	<i>Échanges, Jeu des 25 critères, Quiz « Discrimi ou pas discrimi ? »</i>
10h10	<p>Les procédures et obligations juridiques de l'établissement</p> <p>L'intervenant.e propose aux participant.es de remplir un schéma détaillant les responsabilités de la direction de l'école en matière de discriminations. Le groupe échange sur les différents éléments. À la suite, l'intervenant.e présente au groupe les différentes procédures (disciplinaire, pénale, civile) qui peuvent être mobilisées lors de faits de discriminations ou de propos discriminatoires dans le cadre des études.</p>	<i>Questions réponses, échanges</i>
10h20	<p>Comment agir en tant qu'étudiant.e ?</p> <p>A partir d'études de cas et de mises en situation, les participant.es identifient les postures et outils à mobiliser pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prévenir les discriminations, et agir sur ses stéréotypes - Réagir en tant que témoins d'un agissement discriminatoire, - Accueillir la parole d'un.e camarade - Faire un signalement. 	<i>Mises en situation, études de cas, échanges</i>
10h55	<p>Conclusion</p> <p>Les participant.es sont invité.es à faire le bilan de la sensibilisation et à compléter un formulaire d'évaluation.</p>	<i>Tour de table, formulaire</i>

NOTRE APPROCHE ET MÉTHODE DE FORMATION

NOTRE APPROCHE

Interroger les violences et discriminations de manière non-culpabilisante

Travailler sur ces sujets implique d'interroger des représentations et des convictions profondes issues de notre socialisation. Les formatrices et formateurs du groupe Egaé développent une approche dynamique et non-culpabilisante sur ces sujets. L'objectif est de donner envie de faire avancer les choses. A travers des outils ludiques et en faisant systématiquement preuve d'humilité, les consultant.e.s-formateur.ices déclenchent l'envie d'agir.

Une méthodologie active et participative

L'accent est mis sur la participation active des stagiaires dans une logique de pédagogie interactive. Nos formatrices et formateurs alternent l'apport de savoirs théoriques avec des exercices pédagogiques qui permettent aux participant.e.s de devenir acteurs et actrices de leur apprentissage. Les stagiaires sont sollicité.e.s et encouragé.e.s pour mettre en pratique les outils proposés.

Partir du quotidien des stagiaires pour inventer des façons d'agir

Nos équipes sont expertes des thématiques liées à la prévention des discriminations. Dans l'animation des modules, elles veillent à partir systématiquement de la réalité des stagiaires pour identifier des outils et pratiques adaptés à leur quotidien.

NOTRE STRATÉGIE

La stratégie adoptée par le groupe Egaé au cours des formations se décline en 3 étapes, qui permettent à chacune et chacun de progresser au fur et à mesure de la session.



ETAPE 1. Identifier

Dans un premier temps, le groupe Egaé percute l'illusion de l'égalité. Les stagiaires sont amené.es à réaliser que si les avancées ont été nombreuses, les violences et discriminations sont encore massives dans notre société.

ETAPE 2. Comprendre

Le groupe Egaé donne aux stagiaires des éléments pour comprendre les conséquences des violences et discriminations, notamment au sein d'un établissement d'enseignement supérieur.

ETAPE 3. Agir

Dans la dernière partie de la formation, le groupe Egaé travaille avec les stagiaires autour de leur rôle pour mettre en place des actions sur le sujet.

NOS MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

L'approche pédagogique de notre groupe repose sur une stratégie simple : capter l'attention des stagiaires dès le début de la formation et la garder jusqu'à la fin.

Plusieurs conditions doivent être réunies pour qu'un adulte en formation professionnelle reste attentif.

L'adulte doit comprendre

L'adulte doit être impliqué.e

L'adulte doit faire le lien avec sa réalité

L'adulte doit être respecté.e

L'adulte doit comprendre

L'adulte qui ne comprend pas les notions, mots ou expressions employés est un apprenant.e dont l'attention va s'éroder au fil de la journée. Nos formatrices et formateurs veillent à n'utiliser que des mots compréhensibles par 100% des stagiaires présent.e.s dans la salle. Elles et ils sont très attentif.ves aux réactions des stagiaires pour reprendre un mot qui ne serait pas compris. La répétition fait partie de la pédagogie de nos formatrices et formateurs. Elle est un outil incontournable pour retenir et valider les acquis.

L'adulte doit être impliqué.e

Nos formatrices et formateurs sont en interaction permanente avec la salle. Elles et ils utilisent la forme interrogative, modulent le ton de leur voix, utilisent les gestes pour accompagner leur propos. Elles et ils sont généralement debout et utilisent tout l'espace de la salle pour garder les stagiaires actifs et actives. L'utilisation régulière d'outils pédagogiques et de travaux en petits groupes place les stagiaires en situation de participant.e.s.

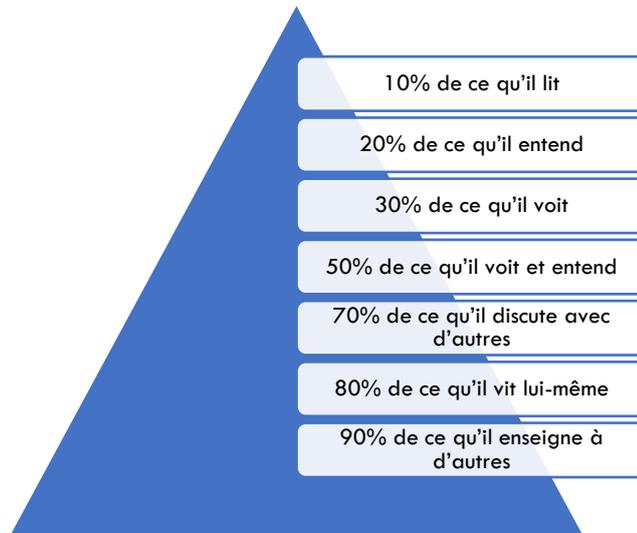
L'adulte doit faire le lien avec sa réalité

100% des exemples utilisés pour illustrer les propos de l'intervenant.e sont en adéquation avec la vie des stagiaires.

L'adulte doit être respecté.e

Un adulte qui se sent traité différemment, en raison de sa couleur de peau, son statut, son sexe ou ses convictions personnelles ne sera pas aussi attentif qu'un autre. Nos formatrices veillent à ne pas reproduire de stéréotypes dans l'animation des formations.

Le groupe Egaé est également très attaché à varier les supports de formation. Nous savons que l'être humain retient :



Le groupe Egaé veille donc à **diversifier les méthodes d'apprentissage**. Nous favorisons systématiquement les supports pédagogiques permettant aux stagiaires de lire, voir et entendre.

EXEMPLE DE SUPPORT DE FORMATION

The grid contains the following slide titles and content:

- Slide 16:** DISCRIMINATIONS : DÉFINITIONS LÉGALES. Diagram showing Discrimination directe, Discrimination indirecte, and Agissement discriminatoire.
- Slide 17:** DISCRIMINATIONS : DÉFINITIONS LÉGALES. Diagram showing Discrimination directe, Discrimination indirecte, and Agissement discriminatoire.
- Slide 18:** Discrimination directe.
- Slide 19:** LA DISCRIMINATION DIRECTE. Qu'est-ce qu'une discrimination directe ?
- Slide 20:** LA DISCRIMINATION DIRECTE. Qu'est-ce qu'une discrimination directe ? (Un traitement différencié, Fondé sur un critère, Dans un domaine défini par la loi)
- Slide 21:** LA DISCRIMINATION DIRECTE. Discrimination directe. Art. 1 de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008.
- Slide 22:** LA DISCRIMINATION DIRECTE. Quels domaines ? (Emploi, Recrutement, formation, licenciement...; Accès à des biens & services publics ou privés)
- Slide 23:** LA DISCRIMINATION DIRECTE. Qu'est-ce que [un motif prohibé] ?
- Slide 24:** LA DISCRIMINATION DIRECTE. Le Défenseur des droits liste 25 critères prohibés par la loi.
- Slide 25:** LA DISCRIMINATION DIRECTE. Grid of 25 icons representing various prohibited grounds.
- Slide 36:** DÉFINITIONS ET CHIFFRES CLÉS. [Sans titre] Discriminatoire. Art. 1 de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008.
- Slide 37:** L'AGISSEMENT DISCRIMINATOIRE. Agissement discriminatoire. (Un agissement, Fondé sur un critère, Qui porte atteinte à la dignité)
- Slide 38:** Études de cas.
- Slide 39:** ÉTUDES DE CAS. Mise en situation. Elle n'a pas été retenue pour un poste d'hôtesse d'accueil en raison de sa taille, jugée trop petite.
- Slide 40:** ÉTUDES DE CAS. Mise en situation. Elle n'a pas été retenue pour un poste d'hôtesse d'accueil en raison de sa taille, jugée trop petite.
- Slide 41:** ÉTUDES DE CAS. Mise en situation. Le collègue d'Hichem lui dit souvent que si les noirs, les arabes et les musulmans sont incapables de diriger.
- Slide 42:** ÉTUDES DE CAS. Mise en situation. Le collègue d'Hichem lui dit souvent que si les noirs, les arabes et les musulmans sont incapables de diriger.
- Slide 43:** ÉTUDES DE CAS. Céline n'est pas retenue pour un emploi car l'entreprise lui préfère une candidate avec un ii âge plus avancé et qui n'aura pas besoin d'enfants et donc pas besoin de s'arrêter.
- Slide 44:** ÉTUDES DE CAS. Céline n'est pas retenue pour un emploi car l'entreprise lui préfère une candidate avec un ii âge plus avancé et qui n'aura pas d'enfants et donc pas besoin de s'arrêter.
- Slide 45:** Le rôle et la responsabilité de l'encadrement.

PROPOSITION TARIFAIRE

Vous trouverez ci-dessous deux propositions tarifaires prenant en compte un déplacement à Avignon pour une animation des 3 sessions à la même date.

Option n°1 : formation des personnels – VSS - 1h30

Intitulé	Prix unitaire HT	Unités	Total HT	TVA (20%)	Prix TTC
Formation - violences sexistes et sexuelles - 1h30 - personnels	600 €	1	600 €	120 €	720 €
Formation - discriminations- 1h30 - personnels	600 €	1	600 €	120 €	720 €
Formation - discriminations- 1h30 - étudiant·es	600 €	2	1 200 €	240 €	1 440 €
Frais de déplacement	200 €	1	200 €	40 €	240 €
TOTAL			2 600 €	520 €	3 120 €

Option n°2 : formation des personnels – VSS – 3h

Intitulé	Prix unitaire HT	Unités	Total HT	TVA (20%)	Prix TTC
Formation - violences sexistes et sexuelles - 3h - personnels	850 €	1	850 €		850 €
Formation - discriminations- 1h30 - personnels	600 €	1	600 €	120 €	720 €
Formation - discriminations- 1h30 - étudiant·es	600 €	2	1 200 €	240 €	1 440 €
Frais de déplacement	200 €	1	200 €	40 €	240 €
TOTAL			2 850 €	400 €	3 250 €