



Collock

L'escape game en entreprise



MEDEF

*Événement organisé avec le soutien du secrétariat d'État chargé
de l'égalité FH et contre les discriminations*

Comment construire une entreprise plus performante face à l'enjeu du sexisme ?



Guide « Escape game »

Dans le cadre de sa journée nationale de mobilisation sur la lutte contre le sexisme et le harcèlement sexuel en entreprise, le MEDEF a conçu avec Collock, entreprise experte en gamification, un Escape game de sensibilisation sur ces sujets.

Ce petit guide reprend l'intégralité des cas traités dans le jeu.

L'escape game, un puissant outil de sensibilisation

L'escape game est un jeu d'équipe immersif dans lequel les participantes et participants tentent de remplir une mission en un temps limité. Pour cela, les joueurs doivent résoudre une série d'énigmes mêlant fouille, agilité et logique, en faisant preuve d'une excellente communication.

L'escape game s'avère particulièrement efficace en entreprise, pas seulement pour servir la cohésion d'équipe, mais pour rendre les campagnes de sensibilisation plus efficaces. L'immersion à travers l'escape game dans une thématique aussi sérieuse que la sécurité, le handicap ou encore le sexisme au travail permet de faire vivre des situations du quotidien, de faire prendre conscience des comportements inappropriés, et de sensibiliser aux bonnes pratiques. L'escape game est suivi d'un debrief d'expert pour faire le lien entre le jeu et ses principaux messages, et répondre aux questions des participants. L'approche ludique rend l'expérience plus intense pour les participants, ils sont engagés et actifs, ce qui favorise la mémorisation des messages et le passage à l'action dans l'application des bonnes pratiques au quotidien.

Pitch du jeu de l'escape game

C'est votre premier jour au sein de la société Moshi Conseil en tant que responsable des Ressources Humaines. Vous avez été particulièrement sensible aux valeurs d'équité et d'égalité inscrites dans l'ADN de la société, et c'est aussi ce qui a motivé votre choix de la rejoindre. En ce premier jour de prise de poste, vous voulez voir comment ces valeurs s'expriment dans le quotidien des salariés. Vous décidez de faire un tour des locaux pour le découvrir. Dans 30 minutes, vous rentrez en réunion avec le DG pour présenter votre premier rapport concernant le climat général au sein de l'entreprise.

Cas pratiques du jeu

Situation 1

Dans le cadre d'une vague prochaine de promotion interne, un manager fait passer des entretiens à différents collaboratrices et collaborateurs : Aude, 47 ans ; Evelyne, 31 ans, et Paul, 27 ans. L'entretien se fait à partir d'une grille de questions qui est la même pour tout le monde. Lors de l'entretien d'Evelyne, son manager lui demande si elle a un projet de mariage et de bébé dans un futur proche. Elle est la seule candidate à être interrogée sur ce sujet.

Dans quelle situation se trouve-t-on ?

C'est un cas de sexisme ordinaire qui peut entraîner dans un second temps une discrimination dans le processus de promotion, si la personne n'était par retenue sur le poste au motif d'un « risque de maternité » dans l'année à venir.

Que faire pour éviter que cette situation ne se reproduise ?

Il est essentiel de s'entretenir avec le manager impliqué pour comprendre les raisons de cette question avant d'engager une éventuelle mesure disciplinaire. Il faut également initier des actions de sensibilisation envers l'ensemble des managers. Un rappel doit par ailleurs être fait sur les **25 critères de discriminations**, dont la situation de famille et la grossesse font partie.

Pour info

L'agissement sexiste est interdit dans le code du Travail mais n'est pas pénalement sanctionné. L'auteur peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire de la part de son employeur pouvant aller du simple avertissement et blâme jusqu'au licenciement. La responsabilité civile de l'employeur peut éventuellement être recherchée.

Situation 2

Deux managers font un point pour savoir qui choisir pour leur prochaine mission avec un client stratégique pour l'entreprise. Le client est connu et assez compliqué à gérer. Les managers décident de choisir James qu'ils jugent « moins compétent que Laura », mais qui « canaliser le client grâce à son mètre quatre-vingt-quinze et ses muscles ».

Dans quelle situation se trouve-t-on ?

Laura a été victime de sexisme ordinaire, mais également de discrimination dans la mesure où elle a été écartée de la mission pour des critères non pertinents reposant sur son sexe et non sur ses compétences.

Que faire pour éviter que cette situation ne se reproduise ?

Pour établir la sanction, il faut mener une enquête et vérifier si cette situation ne s'est pas déjà présentée avec les mêmes managers. Si c'est le cas, il faut s'entretenir avec les managers concernés pour leur expliquer en quoi les raisons qui sous-tendent cette décision ne peuvent pas être défendues. Il faut aussi proposer à l'ensemble des managers une formation sur la lutte contre les discriminations en entreprise. Si ce genre de cas s'est déjà produit, l'employeur doit décider de la sanction appropriée à la situation.

Pour rappel

Opérer une distinction entre les salariés (ou entre les personnes candidates à un recrutement ou à l'accès à un stage, ou à une période de formation en entreprise), sur des motifs autres que les nécessités de l'emploi ou les qualités professionnelles du salarié, constitue une discrimination prohibée par la loi ([article L. 1132-1 du Code du travail](#)).

Dans toute entreprise employant au moins 300 salariés et dans toute entreprise spécialisée dans le recrutement, les employés chargés des missions de recrutement reçoivent une formation à la non-discrimination à l'embauche au moins une fois tous les cinq ans. C'est à l'employeur qu'il revient de mettre en œuvre cette disposition ([article L. 1131-2](#) de la loi relative à l'égalité et à la citoyenneté).

Situation 3

Lors d'une réunion où elle présente son projet à plusieurs personnes, Laura reçoit un message de James sur la messagerie interne. La présentation étant projetée sur grand écran, l'ensemble des personnes présentes à la réunion voient s'afficher sur l'écran le message de James : *« Une idée pour demain : n'oublie pas de mettre une jupe, ça peut être un plus avec ce client et on a vraiment besoin de signer ce contrat ! »*

Dans quelle situation se trouve-t-on ?

Laura est ici victime d'un agissement sexiste. Si cette demande se trouvait être répétée, elle serait qualifiée de harcèlement.

Que faire en tant que témoin face à cette situation ?

En tant que témoin, il est important d'aller en parler à la RH afin de mener une enquête, d'en parler également avec Laura et de lui suggérer, si cette situation l'a mise mal à l'aise, d'en parler avec la personne appropriée dans l'entreprise (RH, référent sexisme, etc.). Le témoin peut également en parler avec James pour lui expliquer en quoi ces propos sont déplacés.

En plus de l'ouverture d'une enquête, la RH peut organiser une campagne d'information et de sensibilisation à destination de l'ensemble des collaborateurs.

Important

L'instauration d'un climat de confiance est essentielle, pour combattre la réticence des victimes à parler (souvent angoissées par les conséquences éventuelles de la révélation de comportements), mais aussi celle des témoins et managers, et leur offrir la possibilité de les accompagner dans cette démarche. Une culture d'entreprise laissant trop souvent passer les remarques sexistes va créer un terreau propice aux agissements sexistes, voire au harcèlement sexuel. Par conséquent, la direction de l'entreprise se doit d'afficher sa conviction et sa position sur le sujet afin de ne laisser passer aucun comportement inapproprié.

Situation 4

Sophie est en charge d'un dossier client dont l'interlocuteur s'appelle M. Foster.

À la suite d'un premier rendez-vous avec ce client, elle interroge par mail son collègue Alexandre pour lui demander s'il a déjà eu l'occasion de travailler avec lui, en lui expliquant qu'elle le trouve « étrange dans son approche commerciale ».

Parallèlement, elle appelle sa manageuse, Claudine, pour lui demander conseil et lui faire part de sa surprise vis-à-vis de ce client qui lui propose de venir signer le contrat dans un restaurant, un soir. Elle lui demande de venir avec elle. La manageuse semble surprise, mais encourage Sophie à faire le rendez-vous seule : « *C'est sûrement une bonne chose qu'il t'aie invitée au resto, ça montre qu'il apprécie vos échanges et l'entreprise.* »

Quinze jours plus tard, Sophie envoie un mail à son collègue Alexandre pour lui dire que le contrat a bien été signé en lui précisant « *Arrivé au dessert, Monsieur Foster a commencé à me prendre le bras et à me caresser la cuisse* ». Elle lui demande s'il peut reprendre son dossier, car elle se sent mal à l'aise avec ce client.

Dans quelle situation se trouve-t-on ?

Sophie a été victime d'une agression sexuelle de la part de son client, M. Foster.

Que faire pour Sophie dans cette situation ?

Il est important d'écouter Sophie et de veiller à ce qu'elle soit bien informée sur les actions possibles. Il faut, en parallèle, initier une enquête selon les procédures en vigueur et initier une campagne de communication envers l'ensemble de ses clients et de ses fournisseurs sur les agissements sexistes et le harcèlement sexuel en entreprise.

À noter : l'employeur est responsable de la sécurité de ses salariés au travail et peut donc être mis en cause dans ce cas précis.

Important

Claudine, en tant que manageuse, n'a pas eu le bon comportement. Elle aurait dû écouter Sophie et l'accompagner au rendez-vous ou faire en sorte de déplacer le rendez-vous de signature à un horaires et dans un lieu plus approprié.

Si c'est un cas isolé, l'employeur se doit de rappeler à sa manageuse les directives claires pour que cela ne puisse plus se reproduire.

Si un tel comportement n'est pas isolé, l'employeur doit engager une procédure disciplinaire à l'égard de la manageuse.

Pour rappel

L'agression sexuelle est pénalement répréhensible. Elle est définie comme « toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise ». Les attouchements et caresses à nature sexuelles, sans consentement des deux parties, sont des agressions sexuelles. La peine encourue est de 5 ans à 10 ans de prison et de 7 500 à 100 000 euros d'amende.

Situation 5

Sandrine et Paul sont très amis. Ils partagent leur bureau dans un open-space avec deux autres personnes. Paul a accroché sur le mur à côté de son bureau, un calendrier des « Dieux du stade », ce qui a beaucoup fait rire Sandrine qui en a profité pour coller un Post-it dessus : « *J'espère que le stagiaire que tu vas recruter cet été sera aussi bien monté que le joueur du mois de mars* ». Les blagues de Paul et Sandrine ne sont pas toujours du goût de leurs collègues qui le leur ont déjà fait remarquer.

Dans quelle situation se trouve-t-on ?

C'est à la fois un sexisme d'ambiance et une blague lourde.

À noter : on parle de sexisme d'ambiance quand les blagues à connotation sexuelle ne visent pas une personne en particulier mais ont pour conséquence de créer une situation intimidante, hostile ou dégradante.

Que faire pour éviter que cette situation ne se reproduise ?

Pour éviter que cette situation, qui met mal à l'aise plusieurs des collaborateurs de l'entreprise, ne se renouvelle, il est important de rappeler à Paul et Sandrine les règles de savoir vivre dans l'open-space. Il faut également diffuser un rappel à l'ensemble des collaborateurs sur les règles de l'open-space et initier une campagne de communication et envers l'ensemble des salariés sur les agissements sexistes et le harcèlement sexuel en entreprise

Situation 6

Claudine rentre tout juste de congé maternité. Elle est en séminaire pendant 2 jours. Sa manageuse, qui est en déplacement également, lui laisse un message sur son téléphone de bureau pour lui expliquer que le projet qu'on devait lui donner à son retour de congé maternité a finalement été donné à Franck, son collègue qui vient d'arriver, mais qui a fait ses preuves pendant son absence. Elle lui précise les raisons de ce choix : « Avec ton retour et le petit, on a trouvé ça plus simple. Franck est plus dispo mais, promis, le prochain est pour toi. Repose-toi bien surtout, je suis passée par là et il faut profiter de ces moments avec le petit ! »

Dans quelle situation se trouve-t-on ?

Claudine est victime de sexisme bienveillant, mais également de discrimination.

Le sexisme bienveillant est associé à un sexisme dit « paternaliste » ou l'on considère que la femme doit être protégée, qu'il faut la ménager, etc.

Que faire pour éviter que cette situation ne se reproduise ?

Il faut convoquer Claudine et sa manageuse pour en parler, et le cas échéant engager une mesure disciplinaire à l'encontre de la manageuse pour sanctionner son comportement discriminatoire. Il faut également faire un rappel des 25 critères de discrimination à l'ensemble des collaborateurs et proposer une formation à la non-discrimination à la manageuse de Claudine.

Situation 7

À la machine à café, des collègues échangent. Parmi ces échanges, plusieurs propos sont inappropriés et jugés sexistes : « Vous avez vu ? C'est un homme qui a eu le poste d'assistante de direction. C'est Antoine ! Comment peut-il accepter un poste de femme ? » [Anne-Laure]

« Mmm, cette robe met en valeur tes formes, Prune ! Tu fais ta timide, mais tu es très jolie ! » [Thomas]

« Comment fait une blonde pour mettre un texte en italique dans Word ? Elle penche l'écran ! » [Jean-Luc]

« Je suis sûre que c'est Caroline qui aura le poste de superviseur. Encore une promotion canapé ! » [Sabrina]

Que faire pour éviter que ces situations ne se reproduisent ?

Pour éviter ce genre de situations, il est important de mettre en place des formations et des conférences de sensibilisation en ligne et en présentiel à destination de l'ensemble des collaborateurs afin de les sensibiliser à ces sujets. Il est aussi essentiel de faire un rappel sur les dispositifs d'alerte, les procédures à suivre en cas de problème et les interlocuteurs adéquats sur l'intranet de l'entreprise ou les lieux d'affichage dédiés.

Important

De nombreux guides sur le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ont déjà été écrits et sont disponibles en ligne. Il est important de les relayer et/ou d'en élaborer en interne afin de sensibiliser les équipes. Ces informations peuvent également être indiquées dans le guide des nouveaux arrivant, dans le règlement intérieur de l'entreprise et sur l'intranet.

Situation 8

Un collaborateur a adressé un courrier aux RH de son entreprise pour leur faire part du cas d'une de ses collègues qui arrive régulièrement le matin avec des bleus aux bras et au visage, et leur demander conseil. Il a déjà tenté d'aborder le sujet avec sa collègue qui lui a expliqué qu'elle se cognait beaucoup. La dernière fois qu'il en a parlé avec elle, elle a fondu en larmes.

Dans quelle situation se trouve-t-on ?

Il s'agit ici d'un cas de violence domestique. Cela ne se passe pas sur le lieu de travail, mais l'entreprise peut tout de même entreprendre une action.

Que faire pour aider sa collègue ?

Il est important dans un premier temps d'écouter en toute confidentialité la victime, si elle le souhaite, et de l'orienter par la suite vers des interlocuteurs formés (assistante sociale, cellules d'écoute dédiées dans les entreprises qui en ont, référent sexisme, associations spécialisées dans les violences faites aux femmes, etc.).

Situation 9

Adrien a reçu des textos d'Aissata qui l'ont mis mal à l'aise. Il les montre à un de ses collègues. Dans ses textos, Aissata insiste lourdement pour passer la soirée avec Adrien, en lui précisant qu'elle a envie « *de sentir ses mains sur son corps* » alors qu'il lui a déjà exprimé son malaise vis-à-vis de cette conversation.

Dans quelle situation se trouve-t-on ?

Adrien lui ayant demandé d'arrêter de lui envoyer ce genre de messages, l'attitude d'Aissata à son égard relève du harcèlement sexuel.

Que faire pour éviter que ces situations ne se reproduisent ?

Si Adrien fait part de la situation à son supérieur hiérarchique ou à sa direction, il est important de lancer une enquête en interne pour vérifier qu'il n'y a pas d'autres cas et d'entendre les deux parties. Il faut également engager une procédure disciplinaire contre Aissata et lui faire suivre une formation.

Important

Il est nécessaire de communiquer de manière continue sur les dispositifs d'alerte, les procédures à suivre en cas de problème, l'accompagnement des collaborateurs, les sanctions existantes, etc. Cela peut passer par une communication sur l'intranet ou sur les lieux d'affichage obligatoire, par un livret d'accueil pour les nouveaux arrivants mentionnant les procédures à suivre et les coordonnées des bons interlocuteurs en cas de besoin, etc. Il est indispensable que les collaborateurs puissent trouver ces informations facilement et rapidement.

Informations pratiques pour reproduire le jeu dans son entreprise

Collock, L'escape game en entreprise, met le pouvoir du jeu au service des besoins RH et communication des entreprises. Expert de la gamification, Collock conçoit et déploie des jeux clés en main, personnalisés ou sur-mesure chez ses clients pour : le team building, le recrutement, l'intégration des nouveaux salariés, la sensibilisation, la formation, la conduite du changement, la communication. Depuis sa création en 2015, Collock a déjà déployé ses jeux près de 500 entreprises dont le MEDEF, la Société Générale, Free, PwC, L'Oréal, Moët & Chandon, le Salon de l'Agriculture ou Pôle Emploi.

Contact presse

Anna Orosz : 06 51 26 34 66 - anna@collock.com

Contact commercial

Maxime Thirouin : 06 40 63 45 60 - maxime@collock.com

Tarifs : de 2000 € HT à 4600 € HT, pour 15 à 90 participants (de 1 à 6 sessions sur une journée ; sessions de 15 joueurs). Prix valable pour une animation à Paris. Des frais de défraiement et de déplacement s'ajoutent en dehors de Paris. Une remise de 10 % est proposée aux adhérents MEDEF. Si l'entreprise souhaite faire appel à un expert externe pour le débrief, colloque pourra lui proposer ses partenaires.



Collock

L'escape game en entreprise



MEDEF