



## PRÉSENTATION DU JEU

Une politique de diversité, une politique d'égalité et/ou une politique de lutte contre les discriminations ?

Depuis la loi de 2001, de nombreuses entreprises et collectivités territoriales sont signataires de la charte de la diversité ou sont labellisées « Égalité Professionnelle » ou « Diversité ». D'autres organisations s'engagent sans label à lutter contre les discriminations sur le terrain.

Malgré tous ces efforts, la mise en œuvre d'actions concrètes et impactantes reste difficile et ceci pour les raisons suivantes :

- ▶ On note une confusion importante entre la notion d'inégalité, de diversité et expériences de discriminations.
- ▶ La lutte contre les discriminations et/ou la promotion de la diversité sont considérées comme un supplément d'âme par certains services en interne. Les porteurs de projets ou des services en charge de ces questions « Égalité », « Diversité » souffrent d'un manque de légitimité : « la priorité n'est pas là », « on n'a pas le temps », « c'est une contrainte ».
- ▶ Aujourd'hui, Il n'existe pas véritablement de méthode d'animation pour traiter d'une problématique sensible au travail, notamment celle des discriminations et du harcèlement au travail qui a subi une forte « juridicisation » ces dernières années. Traiter de certains critères fait profondément peur pour beaucoup de responsables d'entreprises.
- ▶ La prise en charge au quotidien des inégalités est compliquée : il est nécessaire d'avoir un fort engagement des décideurs pour que la résolution voit réellement le jour et qu'elle soit marquée dans une continuité.

### LE JEU A ÉTÉ CONÇU POUR RÉPONDRE AUX BESOINS SOULEVÉS PAR NOS EXPÉRIENCES DE TERRAIN :

- ✓ Avoir un espace de parole dans le but d'outiller les managers en cas de situation et/ou de sentiment d'injustice, de discrimination ou de harcèlement au travail ;
- ✓ Permettre un travail en transversalité entre les services internes ;
- ✓ Traiter des critères de discrimination considérés comme « trop sensibles », « trop conflictuels » tels que la religion, la race, orientation sexuelle, etc ;
- ✓ Avoir un outil d'animation opérationnel pour co-construire « ensemble » et trouver des solutions impactantes dans le temps dans le but d'améliorer l'inclusion de tous au travail ;
- ✓ Engager les décideurs dès le départ pour créer ou consolider une politique d'égalité, de diversité et/ou de lutte contre les discriminations.

## COMPOSITION DU JEU

Le kit se compose d'un plateau de jeu consistant à mettre autour de la table différentes personnes aux responsabilités diverses. Il s'agit de réunir les membres de 5 à 6 services pour deux manches :

### 1 PREMIÈRE MANCHE

#### Définition du paysage

Cette première étape consiste à faire un état des lieux des choses réalisées dans le cadre de la politique d'égalité et de repérer les éléments manquants et/ou défectueux ne permettant pas d'atteindre l'égalité ou de réduire le sentiment de discrimination. Cet espace « temps » permet de rendre compte du chemin parcouru ou de faire le point sur les chantiers à résoudre. Cette manche a pour finalité de faire échanger des collègues qui se parlent peu et/ou des services qui ne se connaissent pas mais qui partagent pourtant les mêmes enjeux.

### 2

### DEUXIÈME MANCHE

#### Bâtir un nouvel horizon

Il s'agit dans cette deuxième étape d'imaginer ensemble des « actions pour demain » à positionner au sein de l'organisation ou sur le territoire au prisme d'un critère précis, ou de plusieurs critères. Il est question ici de permettre aux équipes et aux managers de trouver des solutions au regard de problèmes récents et/ou futurs pour activer une démarche nouvelle et innovante. La force du jeu permet à la fois d'aborder des critères que l'on ne veut pas aborder en interne, mais aussi de travailler avec une démarche intersectionnelle.



## FICHE TECHNIQUE

### LE MATÉRIEL

#### LA BOÎTE



#### LE PLATEAU



#### LA ROULETTE

Trois choix possibles : penser, faire ou vivre.

#### LES CARTES



Des cartes « Communauté »  
Des cartes « Climat »  
+ des cartes à remplir.



#### LE JOKER

Une face : persévérez, essayer encore.  
Une face : vous pouvez rejouer.



#### LES DÈS

(à 6 facettes)  
Sur les faces figurent  
tous les critères.

### DISPOSITIONS NÉCESSAIRES

- une salle,
- une table centrale sans chaise autour pour 7 à 8 personnes,
- être debout.

#### TEMPS

Une demi-journée de travail.  
Il est question d'outiller  
les acteurs de manière opérationnelle  
en un temps défini (entre 2 à 4 heures).

## DÉROULEMENT DU JEU

Le jeu se compose donc deux manches, avec une roulette indiquant 3 étapes PENSER, FAIRE et VIVRE, un dé indiquant les critères et des cartes.

Les équipes se mettent en place durant la **manche 1** pour faire un récapitulatif de la politique en cours et de toutes les actions mises en œuvre à ce jour. Grâce aux étapes, la synthèse sera complète.

- ▶ L'étape « **PENSER** » permet de faire le point sur les Visions et les stratégies politiques qui ont été mises en place.
- ▶ L'étape « **FAIRE** » permet de revenir point par point sur les dispositifs présents dans le cadre de cette politique.
- ▶ L'étape « **VIVRE** » permet de conclure sur les impacts des actions mis en œuvre.

Les équipes se mettent en place durant la **manche 2** pour imaginer et créer un nouvel horizon afin de construire ou enrichir la politique.

À partir du lancé de dé ou de la roulette, les équipes seront poussées à innover afin de répondre à des besoins mal ou non satisfaits dans le champ de l'égalité, de la lutte contre les discriminations et de la promotion de la diversité.

Durant les deux manches, tous les acteurs sont mis autour de la table pour penser le « Bien Commun », que ce soit la potentielle victime de discrimination, le potentiel auteur ou le témoin. L'idée centrale de cette méthode réside dans le fait que chaque individu est replacé dans son individualité, son humanité en se détachant des rapports de pouvoir ou du poids de l'organisation.

IL S'AGIT DE RÊVER PUIS DE PENSER CONCRÈTEMENT UN « MONDE DU TRAVAIL MEILLEUR ».