Présentation d'Alter Egaux

Notre raison d'être : Alter Egaux est une société coopérative, experte des mécaniques discriminatoires, qui œuvre pour l'égalité professionnelle, la mixité des métiers, la prévention des violences sexistes et sexuelles dans toutes les sphères de la société.

Nos objectifs : définir ensemble une stratégie globale et systémique afin de résorber les inégalités entre les femmes et les hommes en travaillant avec les organisations privées et publiques.
Créée en 2012, Alter Egaux est une agence qui a vocation à répondre à un besoin fondamental : créer une dynamique partagée et engageante pour construire collégialement une culture de l'égalité dans toutes les sphères de la société.

Nos méthodes : prestations sur mesure, adaptées aux structures et à leur positionnement stratégique. Définition de projets structurants dans une approche concertée avec l'ensemble des partenaires/client·es Co-construction des plans de formation, pédagogie active
Formations-actions appliquées et transformatives

Nos valeurs :

Exigence et bienveillance → Vouloir le meilleur, pour soi et pour les autres, pour révéler le meilleur, chez soi et chez les autres.

Coopération et engagement → Tout commence par l'engagement d'une équipe qui marque jour après jour sa volonté d'agir ensemble : coopérer de l'intérieur, pour s'engager vers l'extérieur, et réciproquement.

Innovation et gamification → Notre équipe pluridisciplinaire partage une veille scientifique active et affutée, pour anticiper toujours mieux les enjeux sociétaux. Elle déploie de nombreux concepts ludo-pédagogiques pour que ses sensibilisations et formations soient toujours des moments de plaisir partagé.

Audace et (im)pertinence → De la pertinence à l'impertinence, Alter Egaux aime saupoudrer ses actions d'audace 😊

On aime bien aussi la légende du colibri : Un jour, il y a un immense incendie dans la forêt. Les animaux terrifiés assistent impuissants au désastre. Tous, sauf le petit colibri, qui s'active, allant chercher quelques gouttes d'eau avec son bec pour les jeter sur le feu. Je fais ma part, répète-t-il aux autres animaux

Et bien entendu cette phrase de Margaret Mead : “Never doubt that a small group of thoughtful, committed, citizens can change the world. Indeed, it is the only thing that ever has.”

Une expertise transversale à l’ensemble des problématiques de genre

Toutes nos interventions font appel à des notions scientifiques et croisent différentes approches : sociologie, anthropologie, communication, psychologie, histoire, philosophie… Alter Egaux créé ses propres supports en s’appuyant sur les sources académiques et officielles comme le Haut Conseil à l’Egalité entre les femmes et les hommes, le Secrétariat d’Etat chargé de l’Egalité entre les femmes et hommes et de la lutte contre les discriminations, le Centre Hubertine Auclair, et sur une veille documentaire et scientifique permanente. L’observation du contexte socioculturel et anthropologique est le préambule du travail de déconstruction des stéréotypes. L’objectif est d’amorcer un changement auquel nous prenons tous et toutes part.

L’expertise de nos intervenantes leur permet de rebondir sur chaque situation rencontrée pour aider les bénéficiaires à comprendre la mécanique systémique. Pour chaque objection, nous avons des illustrations concrètes de la mécanique discriminatoire et de ses échos tout au long de la vie. Cette richesse nous permet de ne jamais être en difficulté sur les échanges, même en présence de réfractaires ou de personnes hostiles. Cette force, notamment sur les sujets les plus sensibles qui cristallisent les résistances. Nous n’assenons pas de vérité mais partageons des situations vécues, expérientielles, éclairantes pour s’interroger et mieux comprendre. Cette approche nous permet de ne pas être mises en défaut par des détracteurs ou détractrices et de conduire nos interventions dans un climat serein de confiance réciproque. Cette aisance alimente également notre capacité à créer un environnement de confiance où toutes les questions sont possibles, où les doutes peuvent être posés sans crainte. Les temps d’échange et de participation sont essentiels pour que l’impact soit réel. Chaque participant·e doit pouvoir se sentir suffisamment à l’aise pour partager ses questions et livrer les situations vécues au collectif pour travailler concrètement sur les situations du quotidien.

Nos recherches et retours d’expériences se nourrissent les-unes des-autres et alimentent notre démarche d’amélioration continue.

Une approche contributive et expérientielle ancrée sur les techniques de gamification

La gamification des transmissions est dans l’ADN d’Alter Egaux. Nos champs d’expertises sont l’égalité professionnelle, la prévention des discriminations, la lutte contre le sexisme… Autant de thématiques assez peu fédératrices encore aujourd’hui, souvent ressenties comme contraignantes. Nous n’avons donc pas eu d’autre choix que d’intégrer dès l’origine d’Alter Egaux des techniques

d'adhésion. Alter Egaux s'est investie très tôt des dynamiques de gamification et maîtrise la technique d'animation participative et de co-développement.

Nos supports sont toujours construits pour être contributifs. Ces étapes d'appropriation par les parties prenantes sont essentielles pour permettre ensuite aux engagements de devenir efficients. Plus encore que la participation (souvent pensée par les techniques d'animation), la méthode contributive permet l'implication sincère des équipes, le partage d'expériences réciproques, et contribue fortement à la réalisation des objectifs au long cours.

La gamification n'est pas une approche ludo-pédagogique d'animation. Elle est un mode opératoire qui permet à chacun·e, quelles que soit ses connaissances du sujet et ses croyances, de constituer un ensemble tendu vers le même objectif : mieux comprendre pour agir.

Nous maîtrisons les outils de l'éducation populaire, du serious gaming et des effets d'entraînement. C'est sur cette base que nos ateliers sont construits :

- Ébranler les certitudes : le sujet des agissements sexistes et des violences sexuelles n'est pas récent et aujourd'hui, chacun·e a un avis tranché sur la situation et le sentiment d'avoir raison.
- Créer un groupe homogène : nos vécus, nos origines, nos cultures ont forgé nos opinions. En réalité, sans travail préalable sur nos représentations, nous sommes tous et toutes discriminant·es, nos points de crispation ne sont simplement pas au même endroit. Comprendre ce point commun est fondateur et permet de créer un collectif le temps des ateliers.
- La mécanique discriminatoire est alimentée par plusieurs canaux :
  - ✓ Le sentiment de ne pas discriminer (ou de ne pas le faire sans raison objective)
  - ✓ Le silence qui règne autour du sujet, nourri à la fois par la peur de réagir et la culture de l'impunité longtemps à l'œuvre
  - ✓ Une certaine usure du sujet, souvent jugé dépassé (« c'est quand-même mieux aujourd'hui »)

L'accompagnement au changement pour une culture partagée repose finalement sur une question fondamentale : qu'est-ce que j'y gagne ? Selon les personnes, les clés d'activation sont diverses :

- ✓ à titre personnel, en termes de risques ou de valeurs ;
- ✓ à titre collectif, en termes de bien-être et de qualité de vie, de prévention des risques psychosociaux, de performance, à titre général, en termes d'image et de réputation.

Sur nos sujets, notre époque divise toute organisation en trois cercles :

- les convaincu·es, souvent déjà formée·es et engagé·es,
- les résistant·es et les hostiles, souvent aussi très engagé·es en effet miroir du premier groupe
- le « corps mou » : les partagé·es

Ces sujets divisent également selon le sexe : on trouve souvent beaucoup de femmes dans le premier cercle et beaucoup plus d'hommes dans le second. Ce constat s'explique au vu des expériences personnelles et du conditionnement des filles et des garçons. Cet héritage est puissant à l'âge adulte. La plupart des hommes réfutent les chiffres avancés sur l'état des lieux des violences sexistes et sexuelles tant la confrontation est cinglante. La plupart des femmes connaissent ces chiffres ou n'en sont guère surprises. Former sur les questions de sexisme et de violences sexistes et sexuelles nécessite toujours de faire face à des groupes très hétérogènes. Ces éléments-clés sont au cœur de nos scénarios pédagogiques. Nous avons créé nos propres outils, tant pour comprendre

la mécanique sexiste, créer une culture de l'engagement pour sortir du silence, tendre vers une tolérance zéro, et, quelle que soit la posture de départ, permettre à chacun·e de mieux comprendre de sa place.

Un pôle formation aiguisé et riche

Notre centre de formation (déclaré auprès de la Direccte PACA depuis 2013, Datadocké en 2018 et certifié Qualiopi depuis décembre 2021) est actif sur 16 formations (plus de 3500 heures de formation cumulées, dont plus de 800 heures honorées en format numérique). Nous intervenons dans tous les champs liés à nos expertises pour répondre à notre objectif d'outiller les profesionnel·les vers une montée en compétences :

- Garantir un accueil sans stéréotypes de genre dès l'enfance (différents formats possible : formation de 2 jours ou formation-action avec un diagnostic et des actions pilotes concertées)
- Combattre les violences sexistes et sexuelles à l'école
- Comprendre l'impact des stéréotypes de genre en période d'orientation scolaire
- Construire le projet associatif sans stéréotypes de genre
- Prévenir les violences sexistes et sexuelles au travail
- Se former aux enjeux de l'égalité professionnelle : comprendre le cadre légal de référence et s'approprier les outils de pilotage d'une politique égalité (rapport de situation comparée et plan d'action) (employeurs publics et privés)
- Négocier l'égalité FH dans le cadre des accords collectifs (partenaires sociaux)
- Construire une stratégie pour l'égalité professionnelle et piloter un plan d'action triennal
- Devenir référent·e en charge de la prévention des violences sexistes et sexuelles (employeur privé et fonction publique)
- Communiquer sans stéréotypes (plusieurs formats possibles : MOOC de 9x45mn ou 1 journée)
- Mixité dans le sport : comment faire plus et mieux
- Garantir une égalité de traitement dans les parcours d'accompagnement vers l'emploi
- Prendre la parole en public
- Construire et affirmer un plan de carrière
- Discriminer : mode d'emploi et de désemploi (formation à destination des personnes en charge de la prévention contre les discrimination dans la fonction publique ou dans les entreprises)
- Comprendre la mécanique discriminatoire en situation d'encadrement

Nos formations et modules de sensibilisation sont agiles et adaptées aux contraintes des parties prenantes. Présentiel ou distanciel : des résultats identiques en termes d'impact et de satisfaction clients et bénéficiaires. Nous proposons :

- Des outils numériques dynamiques ultra portables et mobiles (projection, PPT, etc.)
- Des outils d'animation variés : post-it, saynettes, situations inversées, quiz, challenge, sondages, vidéos etc.
- La possibilité de passer en 100% numérique et distanciel ou de proposer des solutions hybrides reposant sur une réelle maitrise de ce type d'animation et des contraintes qui y sont associées (voire la possibilité de s'appuyer sur la découverte d'espaces de coworking sur les territoires prioritaires dans ce marché)

Une méthodologie reconnue à l'échelle nationale

Alter Egaux a été sélectionnée en 2019 et 2020 pour la formation des personnels de la fonction publique dans le cadre de la modernisation du service public.
En 2021 Alter Egaux a été doublement missionné par le Service National des Droits des Femmes pour convertir ses formations de prévention des violences sexistes et sexuelles au travail en format e-learning, et pour construire une campagne de communication pour accompagner l'évolution de la loi sur le congé paternité au 1er juillet 2021 et lever les freins liés aux représentations sur la place du père au travail.
En 2022, à nouveau Alter Egaux accompagne une métropole et une communauté d'agglomération dans le cadre des dispositifs nationaux innovants en termes d'égalité entre les femmes et les hommes, dont une choisie pour représenter les initiatives au sein de la fonction publique territoriale à la DGFT à Paris en octobre 2022.
En 2023, Alter Egaux innove en construisant des serious games numériques pour prévenir les violences sexistes et sexuelles au travail et changer d'échelle (plus de 600 personnes connectées en 1 mois) .

Nos prix et récompenses

Alter Egaux est lauréate de plusieurs appels à candidatures ministériels :

- l'un lancé par le Secrétariat d'Etat en charge de l'égalité FH pour la création d'un MOOC pour communiquer sans stéréotype de genre (module intégré dans toutes les filières de communication visuelle, audiovisuelle, journalistique, vidéoludique), mis en ligne en mars 2021. Ce parcours de formation visait initialement les étudiant·es, il s'avère que de nombreux agents et agentes publiques suivent cette formation pourtant contraignante (9 modules de 45 mn). Là-encore, Alter Egaux fait office de précurseur.
- l'autre par la Fondation Femmes@numériques pour la création d'un parcours numérique pour aider les filles de primaire à rêver et grandir sans cliché.
- Et un troisième en juillet 2022 : Alter Egaux est lauréate pour la région PACA dans le cadre d'un appel à projet national pour la mixité des métiers.

Deux prix majeurs ont été remis :

- Le 8 mars 2021, Alter Egaux recevait des mains du Premier Ministre et de la Ministre en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes le premier « Prix du 8 mars| Prix des 1000 possibles » pour notre dispositif #14septembre faisant suite à la polémique suscitée par la « tenue des filles à l'école ».
- Alter Egaux a reçu le Trophée d'Or APEC pour son dispositif Boys'Day-Girls'Day, remis à Paris en 2015 et le double prix "coup de cœur" par Georges Asseraf, directeur national de l'Onisep et Emmanuelle Wargon, déléguée générale à la Formation professionnelle et à l'Emploi au ministère du Travail.

L'agence est spécialisée dans la prévention des violences sexistes et sexuelles des trois fonctions publiques

Depuis 2018, Alter Egaux forme les agent·es des trois fonctions publiques à la prévention du sexisme au travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la prévention des discriminations, l'égalité femmes-hommes dans les services de proximité. Alter Egaux s'est spécialisée dans l'accompagnement de la fonction publique et maîtrise parfaitement le cadre légal d'intervention et les enjeux auxquels les employeurs publics doivent répondre pour garantir une exemplarité de l'Etat.

Depuis 2018, Alter Egaux a formé plus de 2000 agent·es. Les interventions que nous avons réalisées visaient l'encadrement ou l'ensemble des agent·es. Nous savons mener des sensibilisations permettant de travailler avec des groupes hétérogènes sur les corps et les grades. Nous avons travaillé à de très nombreuses reprises avec la préfecture des Alpes-Maritimes, d'abord avec l'ensemble de ses directions interministérielles puis avec le secrétariat général commun, pour la formation de l'encadrement (plus de 50 journées de formation entre 2018 et 2020). Nous avons également accompagné le CROUS (06+83) qui a lancé dans une vaste campagne de formation de l'ensemble des agent·es avec près de 300 personnes sur la prévention du sexisme au travail. Nous avons formé les membres du comité de pilotage de la préfecture de Mâcon à la prévention du sexisme au travail. Enfin, nous avons sensibilisé, à distance et en 4 mois, l'ensemble des 500 agent·es de la DREAL de la région Grand Est, réparti·es sur plusieurs sites. Nos formations ont déjà été mises à l'épreuve du terrain et sont réajustées si besoin, après chaque difficulté rencontrées.

Nous avons récemment accompagné l'ARS PACA et l'ENAC (Ecole Nationale de l'Aviation Civile à Toulouse) à la réalisation de leur premier rapport de situation comparée et à la construction concertée de leur plan d'action pour l'égalité professionnelle. Chacune des entités a souligné la qualité de l'accompagnement, la pertinence de la méthode, la capacité d'adaptation face à l'interlocuteur ou l'interlocutrice, la très bonne connaissance des mécanismes propres à la fonction publique et la disponibilité d'Alter Egaux.

Nous travaillons chaque année avec l'Université Côte d'Azur (en lien direct avec la Vice-Présidente en charge des politiques égalité) dans plusieurs formations universitaires : école de journalisme et formations informations et communication, masters création vidéo-ludiques, et dans le cadre de la formation des personnels à la prévention des VSS.

Depuis 2022, l'équipe d'Alter Egaux forme l'ensemble des effectifs du Gouvernement de Monaco pour ancrer une culture non sexiste au travail.

Alter Egaux déploie depuis 10 ans des accompagnements spécifiques pour la mixité des métier

Un pôle insertion emploi est intégré au sein de la société coopérative, nous accompagnons chaque année plus de 400 femmes éloignées de l'emploi : bénéficiaires des minima sociaux, primo-arrivantes, demandeuses d'emploi de longue durée, séniores, etc.

Nous intervenons auprès des publics des Missions Locales et des PLIE sur les enjeux de stéréotypes de genre et de diversification des choix professionnels.

Enfin, nous formons spécifiquement l'encadrement aux enjeux de mixité des métiers, à la fois dans le cadre des recrutements, mais aussi en termes de dynamiques d'inclusion au sein des équipes. La mixité des métiers ne se déclare pas, elle s'accompagne, et la seule volonté de la direction ne peut suffire à garantir la réussite des stratégies de mixité professionnelle. Nos formations sont adaptées aux secteurs professionnels pour lesquels nous intervenons, elles intègrent les enjeux de représentations, de biais, de stéréotypes de la rédaction des offres jusqu'aux entretiens d'embauche. A ce jour, l'équipe d'Alter Egaux est intervenue auprès du transport logistique, du tourisme, de l'hôtellerie et de la restauration, des arts du cirque, de l'industrie.

Alter Egaux anime depuis 8 ans le Club Egalité des Alpes-Maritimes

Alter Egaux a créée en 2015 le Club Egalité des Alpes-Maritimes, il regroupe aujourd'hui 80 organisations qui travaillent de concert pour faire des Alpes-Maritimes un département pilote en matière d'égalité réelle entre les femmes et les hommes.
Les travaux du Club Egalité s'appuient sur l'esprit de la loi du 4 août 2014 pour faire avancer de manière concrète et tangible l'égalité FH à l'échelle du département. L'approche proposée est transversale à l'ensemble de la société et repose sur une mobilisation croisée de l'Etat, des collectivités territoriales, des intermédiaires de l'emploi, des entreprises (multinationales, PME et TPE) et des réseaux, créant une résonance dans des champs aussi diversifiés que l'énergie, les nouvelles technologies, l'industrie, la chimie, les sciences, l'emploi, l'insertion professionnelle, la formation, les sphères éducatives et sociales.

L'agence est une référence pour la communication sans stéréotype de genre

Dès 2019, Alter Egaux a construit, en partenariat avec le Ministère de l'égalité entre les femmes et les hommes et l'Université Côte d'Azur (UCA), un parcours de formation en ligne pour former à la communication inclusive et responsable (9 modules de 45 minutes). Plus de 2000 personnes se sont formées avec le MOOC Equality Academy. Alter Egaux a organisé de nombreuses tables-rondes à l'échelle nationale pour déployer la culture de la communication sans stéréotype de genre. Alter Egaux a par ailleurs déployé une version de 4h à 2 jours en présentiel pour faire évoluer les équipes sur le sujet.

Prise en compte du développement durable (R.S.E.)

Alter Egaux est engagée dans une démarche RSE, elle est lauréate de l'appel à projets Cèdre pour la région PACA permettant de construire un plan d'action efficient et de le piloter aux côtés d'expert·es reconnus sur le sujet. La méthode du dispositif Cèdre en région PACA repose sur les indicateurs ISO 26000. Alter Egaux est engagée sur 4 domaines d'action.

Performance en matière de protection de l'environnement

DA 17 - Utilisation durable des ressources
Instaurer une gestion durable de nos déchets : Alter Egaux n'a pas de locaux, notre pollution est donc très relative, chaque salariée doit recycler chaque déchet (papier, piles, numériques, plastique). Le matériel (dont numérique) devenu obsolète est donné à des centres de traitement pour le démontage des pièces et le recyclage.

Nos déplacements sont optimisés : ils sont mesurés chaque année, les déplacements collectifs ou en transport en commun sont privilégiés, et nous réduisons, chaque fois que possible nos déplacements en général, le télétravail est la règle et les réunions se déroulent majoritairement en visioconférences pour l'interne comme pour l'externe. Pour le marché présent, la plupart des déplacements se feront en train.
En 2021, le nombre cumulé de kilomètres parcourus par Alter Egaux s'élève à 40 000, soit le tour de la terre. Ce nombre de kilomètres étant identique à celui parcouru par les abeilles pour fabriquer 1 kilo de miel, nous avons décidé de compenser notre impact en nous rapprochant d'un apiculteur pour décider ensemble d'une compensation.
Un véhicule électrique est en cours d'acquisition, il sera livré fin octobre et mis à disposition de la personne la plus roulante.

DA 21 Achats responsables
Un état des lieux de nos achats actuels et des pratiques existantes a été réalisé, une base de fournisseurs éco-responsables est en cours de réalisation, notre démarche d'achats responsables est elle-aussi en cours de réalisation. Les petits achats se font en gestion individuelle responsable dans les magasins de proximité.
Le plan d'action Cèdre est co-construit par l'ensemble de l'équipe, chaque salariée est partie-prenante et pilote ou contribue alternativement. L'équipe est sensibilisée à chaque étape, dans la collecte d'informations et dans la mise en place d'outils correctifs pour que la formation renforce l'engagement. La formalisation de l'ensemble de nos engagements RSE et la charte RSE sont encore en cours de réalisation

Politique en faveur du développement responsable et social

DA02 Engagement dans la responsabilité sociétale
L'équipe a travaillé sur les valeurs et la raison d'être pour nourrir l'adhésion et partager la vision stratégique. Alter Egaux est une société coopérative, l'enjeu de la vie coopérative et de l'implication de chacun·e est primordial.
Le partage de la gouvernance s'est avéré être une attente importante de la direction, Alter Egaux s'est doté début 2022 d'un comité stratégique composé de 4 personnes (soit près de la moitié de l'équipe).
Enfin, pour protéger les salariées, une gourde sans plastique ni polluants est mise à disposition de chaque salariée ainsi qu'un ventilateur l'été pour éviter de recourir à une climatisation.

DA11 Emploi et relations employeur – employé
Alter Egaux est une TPE, pour autant, elle est consciente que sa richesse repose sur la qualité et la motivation des salariées qui y travaillent. Les enjeux de bien être, de sens partagé, de reconnaissance et de qualité de vie au travail sont majeurs pour que les ressources humaines s'épanouissent. Notre politique RH et les outils de gestion RH qui l'accompagnent sont en cours d'écriture pour partager une stratégie lisible et transparente et organiser la gestion des carrières. Un kit d'intégration a été finalisé, une attention particulière est portée au DUER.
Les salaires sont considérés comme ne devant pas servir à prendre en charge des frais professionnels, les indemnités kilométriques démarrent donc au 1er kilomètre au départ de son domicile, la couverture mutualiste est maximale, un accord de participation et d'intéressement permettent de redistribuer les bénéfices sur le travail, aucun dividende n'est versé aux associées pour éviter la fuite des capitaux.