ESCAPE GAME MOBILE DE SENSIBILISATION

LIFE'SCAPE THE GAME — CLERMONT-FERRAND

ZONE GRISE

VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL

Ce qui se banalise, et ce que ça finit par coûter.

60 MINUTES D'ENQUÊTE

8 MAXIMUM PARTICIPANT·E·S

3 ACTES DE GRAVITÉ CROISSANTE

ENV. 1 HEURE DE DÉBRIEF



LE CONSTAT

ÇA NE COMMENCE JAMAIS PAR UN FAIT GRAVE

1 sur 3

Près d'une femme sur trois déclare avoir déjà été harcelée ou agressée sexuellement sur son lieu de travail.

DÉFENSEUR DES DROITS, DÉCISION-CADRE 2025

30 %

des victimes n'en parlent à personne — ni collègue, ni proche, ni hiérarchie.

DÉFENSEUR DES DROITS / IFOP

5 %

des situations seulement sont portées devant la justice. Trois sur dix remontent à l'employeur.

DÉFENSEUR DES DROITS / IFOP

Le problème n'est pas que personne ne sache. C'est que personne ne sait où commence la faute.

Une remarque de couloir. Une « blague » à la machine à café. Une évaluation annuelle dont la formulation change sans que les résultats aient bougé. Une mobilité refusée sans motif clair. Un départ que personne n'explique vraiment. **Pris séparément, aucun de ces faits ne déclenche quoi que ce soit.**

C'est pour cela qu'une note de service ne suffit pas : elle rappelle la règle, elle ne fait pas voir le continuum. Zone Grise, lui, le fait classer, pièce par pièce, par les participant·e·s eux-mêmes.



NI NOTE DE SERVICE, NI MODULE EN LIGNE

Une cellule d'observation, un mandat, soixante minutes. **Personne n'écoute un exposé : chacun·e reconstitue une histoire et doit, à la fin, se prononcer.**

LE SCÉNARIO

AUCUNE PLAINTE FORMELLE N'A ÉTÉ DÉPOSÉE

Une entreprise fictive traverse des tensions internes.

Des comportements préoccupants remontent de façon officieuse : une remarque de couloir, un mail resté sans suite, un départ que personne n'explique vraiment. **Une cellule d'observation est mandatée pour examiner ce que l'entreprise a laissé derrière elle.**

Tout commence par une conversation à la machine à café, anodine en apparence. Puis les joueur·euse·s fouillent les objets du quotidien : l'imprimante, un bureau, des casiers, les papiers qui traînent. Pièce après pièce, ils reconstituent les rôles que chacun·e tient sans jamais se les avouer.

Leur mission n'est pas de désigner un·e coupable, mais de **classer les comportements selon leur gravité** — de l'agissement sexiste banalisé à la discrimination, puis au harcèlement — et d'identifier **le point de rupture**, celui à partir duquel la situation ne pouvait plus que s'aggraver.



Cinq rôles, que personne ne revendique

- Celle ou celui qui **subit**, en silence.
- Celle ou celui qui **banalise**, et transforme les faits en « blagues ».
- Celle ou celui qui exerce une **autorité complaisante** et couvre.
- Celle ou celui qui **voit tout**, mais ne se sent pas le pouvoir d'agir.
- Et celle ou celui qui, simplement, **laisse faire**.

L'OBJET FINAL

Une lettre, retrouvée là où personne ne l'attendait : le symbole d'un **système de silence et d'usure**. Sa découverte referme l'enquête et ouvre le débrief.

UNE PROGRESSION EN TROIS ACTES

LA COULEUR MONTE AVEC LA GRAVITÉ







ACTE I — AGISSEMENTS SEXISTES

CE QU'ON ENTEND SANS Y FAIRE ATTENTION

Les « blagues », les remarques, les objets du quotidien qui installent un climat. Le degré zéro, celui qu'on ne relève jamais. Dans le jeu, de petites phrases banales s'empilent jusqu'à devenir un bruit de fond.

ACTE II — DISCRIMINATION INDIRECTE

CE QU'ON VOIT MAIS QU'ON JUSTIFIE

Deux évaluations à comparer, des formulations subjectives, une mobilité refusée sans motif clair, un signalement qui n'a pas été retenu. Seules les tournures subjectives se surlignent — et elles suffisent.

ACTE III — HARCÈLEMENT SEXUEL

CE QUI NE SE DIT PAS MAIS DÉTRUIT

La chronologie de l'escalade se reconstitue, jusqu'à la pression et la menace de représailles en cas de parole. La dernière ligne de la frise vire au rouge, et plus personne ne discute.

CE QU'ON LAISSE PASSER — POINT DE RUPTURE — CE QUI EST PÉNALEMENT RÉPRIMÉ

L'idée directrice : la couleur monte avec la gravité. La barre sous les trois actes se remplit du gris au rouge, avec le repère « point de rupture ». C'est exactement ce que le jeu fait comprendre — le continuum entre la remarque anodine et le fait grave, et le moment précis où une organisation cesse d'avoir le choix.

LE DÉROULÉ D'UNE INTERVENTION

UNE DEMI-JOURNÉE, DANS UNE SALLE DE RÉUNION

1

INSTALLATION SUR SITE

15 MIN

Une salle de réunion suffit. Nous apportons l'ensemble du décor et le montons en une quinzaine de minutes. Merci de prévoir un vidéoprojecteur, nécessaire au quiz du débriefing.

2

BRIEFING

5 À 10 MIN

Les participant·e·s forment la cellule d'observation. Le ou la Game Master pose le contexte et le mandat, sans jamais annoncer ce qu'ils vont trouver.

3

L'ENQUÊTE EN TROIS ACTES

60 MIN

La gravité monte d'un acte à l'autre. Les joueur·euse·s collectent, comparent, classent, et mesurent par eux-mêmes la continuité entre la remarque anodine et le fait grave.

4

LE DÉBRIEF

ENVIRON 1 H

Retour sur les indices trouvés, débat, cadre légal, impact psychologique. Le temps le plus important de l'intervention.

5

RÉARMEMENT, GROUPE SUIVANT

10 MIN

Le décor se remet en place en une dizaine de minutes : une même journée permet de faire passer plusieurs équipes.



Le décor se déploie dans vos murs, et repart avec nous.

CE QU'IL VOUS FAUT PRÉVOIR

Une salle de réunion et de quoi projeter. Rien d'autre. Jusqu'à **8 participant·e·s** par session : le format se prête aux équipes comme aux fonctions d'encadrement.

LE DÉBRIEF

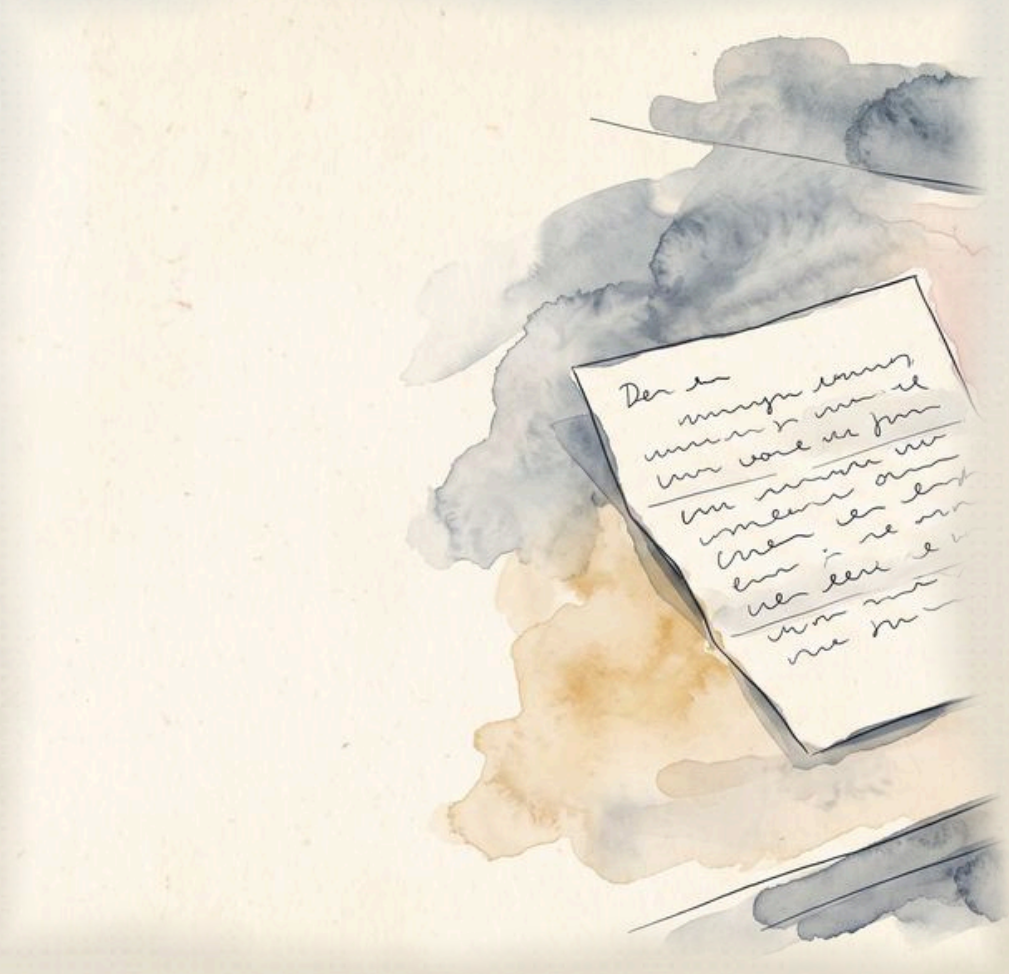
LA LETTRE REFERME L'ENQUÊTE. LE DÉBAT COMMENCE.

On ne demande à personne s'il a compris. On lui demande où il aurait placé le curseur.

Le groupe revient sur les indices trouvés, en débat, et confronte ce que chacun·e a compris du jeu. L'échange fait le lien avec le cadre légal et aborde l'impact psychologique des situations traversées.

- Retour sur les différents indices, et ce que chacun·e en a retenu — ou manqué.
- Le **continuum** entre agissement sexiste, discrimination et harcèlement.
- Le **cadre légal** et les obligations de l'employeur.
- L'**impact psychologique** sur la personne visée, et le coût pour l'organisation.
- Les **relais internes** : référent·e harcèlement, référent·e CSE, service de santé au travail.
- **Quiz projeté** pour vérifier que chacun·e saura reconnaître ces situations dans son quotidien professionnel.

> **UN GARDE-FOU D'ANIMATION**
>
> Un·e participant·e peut avoir vécu, ou vivre, une situation comparable. **L'animateur·rice n'interpelle personne et ne sollicite aucun témoignage** : une parole personnelle est accueillie, jamais provoquée, et l'échange reste sur les faits de la fiction.



La lettre, retrouvée là où personne ne l'attendait.

LE CADRE LÉGAL

RÉPONDRE À UNE OBLIGATION, PAS SEULEMENT COCHER UNE CASE

La loi ne laisse pas le sujet au bon vouloir de chacun·e. Voici les textes, cités mot à mot.

ARTICLE L1142-2-1
CODE DU TRAVAIL

*« **Nul ne doit subir d'agissement sexiste**, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. »*

C'est exactement le matériau de l'acte I.

ARTICLE L1153-1
CODE DU TRAVAIL

*« Aucun salarié ne doit subir des faits [...] de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste **répétés** [...] ou [...] toute forme de **pression grave, même non répétée**. »*

La répétition n'est pas toujours nécessaire : c'est la découverte de l'acte III.

ARTICLE L1153-5
CODE DU TRAVAIL

*« L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de **prévenir** les faits de harcèlement sexuel, **d'y mettre un terme** et de **les sanctionner**. »*

Trois verbes, trois obligations distinctes. Le même article impose l'information sur les lieux de travail.

ARTICLE 222-33
CODE PÉNAL

*Le harcèlement sexuel est puni de **deux ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende** — porté à **trois ans et 45 000 €** notamment « par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ».*

Ce texte doit être porté à la connaissance des salarié·e·s par tout moyen.

ET AUSSI

Art. L4121-1 — l'employeur « prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs », par des « actions d'information et de formation ».
Art. L1153-5-1 — un référent harcèlement sexuel est obligatoire dans toute entreprise d'au moins **250 salariés**.
Art. L2314-1 — « un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le comité social et économique parmi ses membres ».

Un escape game de sensibilisation n'est évidemment pas obligatoire en tant que tel. Mais il donne un contenu concret à cette obligation : plutôt qu'une note de service vite classée, une expérience vécue qui fait comprendre, de l'intérieur, où commence le harcèlement.

Et pourquoi le silence finit par coûter cher — à la personne visée comme à l'organisation.

POUR QUELLES ORGANISATIONS

LÀ OÙ LE SUJET EST DÉJÀ SUR LA TABLE

À qui cela s'adresse

- **Entreprises, collectivités et associations**, pour les équipes comme pour les fonctions d'encadrement.
- Directions des ressources humaines et directions générales.
- **Référent·e·s harcèlement** — celui ou celle de l'entreprise comme celui ou celle du CSE.
- Membres du CSE, de la CSSCT, services de santé au travail.

Les cadres où il trouve sa place

- Une **démarche QVCT** ou un accord d'entreprise.
- Un **plan d'égalité professionnelle** ou l'Index égalité.
- La mission d'un·e **référent·e harcèlement** qui doit rendre le sujet visible.
- Le **25 novembre**, journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, ou un temps fort de sensibilisation.



LE SCÉNARIO PEUT ÊTRE ADAPTÉ

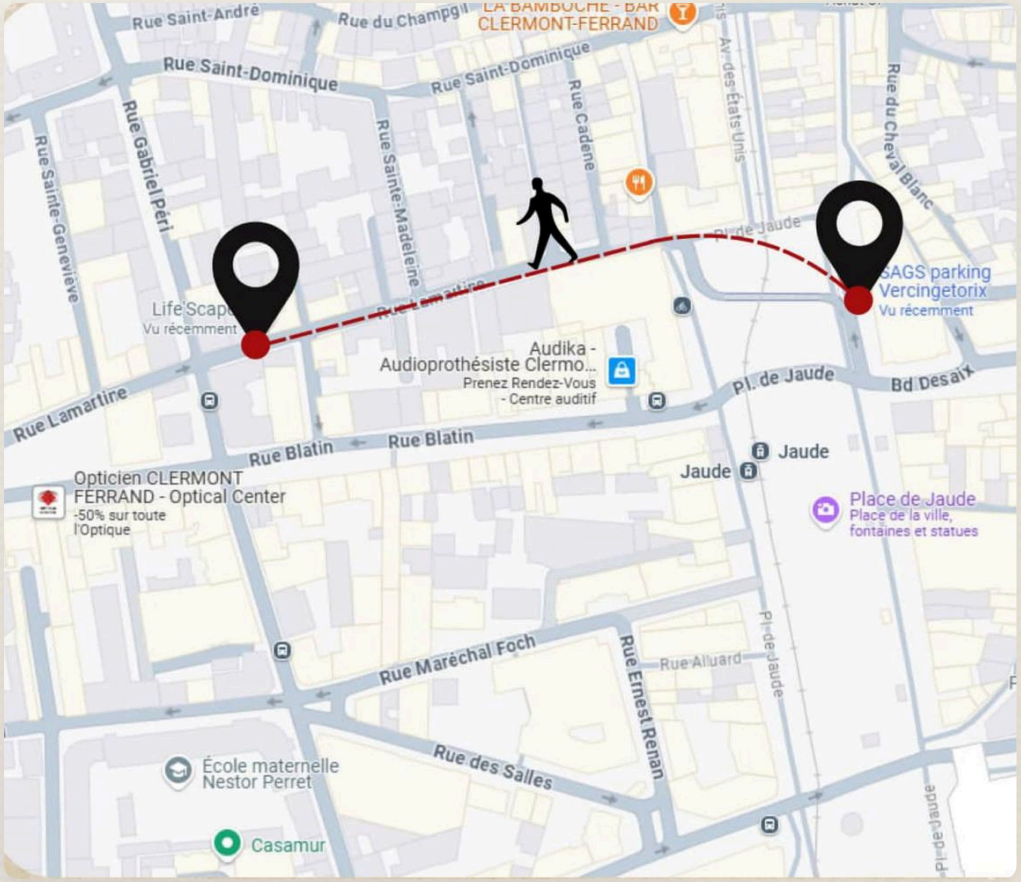
Nous pouvons rapprocher l'enquête de votre secteur, de votre organisation du travail ou des signalements que vous avez déjà eu à traiter. **Toute modification fait l'objet d'une étude et d'un devis.**

DÉCRIVEZ-NOUS VOTRE CONTEXTE

Nous revenons vers vous avec une proposition adaptée au nombre de groupes et à la durée retenue. **Chaque intervention est chiffrée sur devis**, selon le nombre de groupes, la durée et le lieu.

PARLONS DE VOTRE PROJET

CONTACT & RENDEZ-VOUS



C.vélo
Borne 001 Jaude

Tramway
Arrêt Jaude, ligne A

Bus
Alexandre Varenne et Jaude — B, C, 9, 10

Voiture
Parking Vercingétorix — 2 h offertes sur présentation du ticket

LIFE'SCAPE THE GAME

09 72 66 34 98

contact@life-scape.fr

60 rue Lamartine, 63000 Clermont-Ferrand
L'escape mobile, lui, se déplace dans vos locaux.

life-scape.fr/escapes-mobiles/violences-sexistes-et-sexuelles

DEMANDER UN DEVIS

Décrivez-nous votre contexte — effectif à sensibiliser, dates envisagées, lieu, cadre de la démarche — et nous revenons vers vous avec une proposition adaptée au nombre de groupes et à la durée retenue. **Chaque intervention est sur devis.**

Formulaire en ligne sur la page de l'escape mobile

SAS LS GAME — SIREN 984 646 117
Siège : 3 rue Eugène Renaux, 63800 Cournon-d'Auvergne
Établissement : 60 rue Lamartine, 63000 Clermont-Ferrand

LIFE'SCAPE THE GAME