



CATALOGUE DES FORMATIONS

AEQUALITY - 45 rue Damrémont 75018 PARIS

N° de téléphone : (+33) 06 81 35 69 79 - contact@aequality.fr - SIRET : 901 683 557 00010
Enregistrée sous le N° 11756338075 - Cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'État

Version
du 02-01-
2022



Prévenir et (ré)agir face au sexisme et harcèlement sexuel au travail

3h30¹

Cette formation s'adresse à tout public souhaitant se sensibiliser à la prévention et la lutte contre le sexisme et le harcèlement sexuel dans son organisation de travail, secteur privé ou public.

Pour vous inscrire : contactez-nous : contact@aequality.fr

Format : présentiel ou en ligne

Niveau : Initiation

Nombre de stagiaires :

Présentiel : pour un groupe de 8 à 15 personnes ou 50 personnes en mode conférence

En ligne : pour un groupe de 6 à 10 personnes maximum

Public : tout public (managers, salarié.es, agent.es)

Prérequis : Aucun

Durée : 3h30

Délai d'accès : entre 15 jours et 1 mois.

Tarif : à partir de 900€HT/jour en fonction de l'organisation, du public et du contexte

Les objectifs de la formation

Cette formation permet d'acquérir les compétences nécessaires pour comprendre et identifier les situations de violences sexistes et sexuelles, connaître la responsabilité de l'employeur et savoir agir à son niveau

Compétences à acquérir

- Connaître les concepts autour des violences sexistes et sexuelles
- Connaître le cadre légal et identifier les situations de violences sexistes et sexuelles
- Connaître les règles de preuve
- Connaître les obligations de l'employeur
- Savoir agir et réagir face à une situation

¹ Pour des sessions d'une durée de 1h à 3h, veuillez nous contacter : contact@aequality.fr



Programme de la formation

Les enjeux

- Prise de conscience de la réalité des violences sexistes et sexuelles au travail avec les chiffres clés

Le cadre légal

- L'agissement sexiste : Définition et manifestations
- Le harcèlement sexuel : Définition et manifestations
- Déconstruire les préjugés : La parole de l'un contre la parole de l'autre ?

Les obligations de l'employeur

- Les obligations des employeurs
- De la prévention à la sanction

Méthodes pour agir

- Agir à son niveau
- Adopter la bonne posture et les bons réflexes

- Références pour aller plus loin

Méthode mobilisée

Notre pédagogie est basée sur une alternance de séquences de **temps interactifs, d'acquisition de connaissances** et de **mise en pratique** pour impliquer les stagiaires.

Nous proposons une approche à la fois :

Théorique : exposé de notions théoriques, diaporama animé, vidéo

Ancrée dans le réel : présentation de cas réels, de techniques, d'outils concrets et mise en situation tenant compte des marges de manœuvre/du cadre d'action des stagiaires.

Interactive : échanges, débats, brainstorming, Post-it

Inductive : quiz, résolution d'exercices et de problème en petits groupes, ateliers de capitalisation d'expérience

Responsabilisante : réflexion individuelle, auto-analyse, capacité de chacun.e à questionner ses idées reçues et à s'engager

Aequality ne transmet pas ses supports pédagogiques. A l'issue de la session, nous remettons un **livret** (format électronique) incluant des liens vers des ressources en ligne.



Modalités d'évaluation

Le formateur évalue à la fin de la session les compétences acquises du stagiaire à l'aide d'un questionnaire

Cette évaluation est complétée par un bilan de l'animateur sur les acquis individuels et le déroulement de la session.

Par ailleurs, chaque stagiaire peut s'exprimer sur le contenu de la séance et sur son animation grâce à nos fiches de satisfaction.

Reconnaissance de la formation : attestation de formation



Accessibilité

Aequality dispense des formations chez ses clients qui sont chargés de garantir l'accessibilité aux personnes en situation de handicap. Aequality demande systématiquement aux clients, en amont de l'organisation des formations, s'il est nécessaire d'adapter l'animation et ou le contenu en raison de la participation à la formation de personnes en situation de handicap.

Pour toute question relative à l'accessibilité ou à un besoin d'aménagement, vous pouvez contacter Aequality par courriel à contact@aequality.fr ou au **06 81 35 69 79**



Prévenir et (ré)agir face au sexisme et au harcèlement sexuel au travail

1 journée

Cette formation s'adresse à tout public souhaitant monter en compétence sur la prévention et la lutte contre les le sexisme et le harcèlement sexuel dans son organisation de travail, secteur privé ou public.

Format : présentiel ou en ligne

Niveau : Initiation/Maîtrise

Nombre de stagiaires :

Présentiel : pour un groupe de 8 à 15 personnes.

En ligne : pour un groupe de 6 à 10 personnes maximum (possibilité de réaliser la formation en deux demies journées de 3h30)

Public : tout public (encadrants, managers RH, services juridiques, référents, salarié.es, agent.es, syndicats)

Prérequis : Aucun

Durée : 7H

Délai d'accès : entre 15 jours et 1 mois.

Tarif : à partir de 1800€HT/jour en fonction de l'organisation, du public et du contexte

Les objectifs de la formation

Cette formation permet d'acquérir les compétences nécessaires pour comprendre et identifier les situations de violences sexistes et sexuelles, connaître ses droits et les obligations de l'employeur.

Compétences à acquérir

- Connaître le cadre légal de l'agissement sexiste et du harcèlement sexuel
- Savoir cerner les frontières et identifier les situations de violences sexistes et sexuelles
- Connaître les règles de preuve
- Connaître les obligations de l'employeur
- Acquérir les bons réflexes face à une situation



Programme de la formation

Les enjeux

- Prise de conscience de la réalité des violences sexistes et sexuelles au travail avec les chiffres clés
- Les répercussions des violences sexistes et sexuelles

Le cadre légal

- L'agissement sexiste : Définition et manifestations
- Le harcèlement sexuel : Définition et manifestations
- Le continuum des violences
- Les sanctions (disciplinaires/pénales)

La preuve

- Les règles de preuve en matière de harcèlement sexuel
- Déconstruire les préjugés : La parole de l'un contre la parole de l'autre ?
- Le faisceau d'indices sérieux et concordants

La responsabilité de l'employeur

- Les obligations des employeurs
- La prévention
- La protection
- L'obligation d'enquête
- La sanction

Méthodes pour agir

- (Ré) agir à son niveau
 - Adopter la bonne posture
 - Recueillir la parole
 - Connaître son dispositif et les acteurs relais
-
- Références pour aller plus loin

Méthode mobilisée

Notre pédagogie est basée sur une alternance de séquences de **temps interactifs, d'acquisition de connaissances** et de **mise en pratique** pour impliquer les stagiaires.

Nous proposons une approche à la fois :

Théorique : exposé de notions théoriques, diaporama animé, vidéo

Ancrée dans le réel : présentation de cas réels, de techniques, d'outils concrets et mise en situation tenant compte des marges de manœuvre/du cadre d'action des stagiaires.

Interactive : échanges, débats, brainstorming, Post-it



Inductive : quiz, résolution d'exercices et de problème en petits groupes, ateliers de capitalisation d'expérience

« **Responsabilisante** » : réflexion individuelle, auto-analyse, capacité de chacun.e à questionner ses idées reçues et à s'engager

Aequality ne transmet pas ses supports pédagogiques. A l'issue de la session, nous remettons un **livret** (format électronique) incluant des liens vers des ressources en ligne.

Modalités d'évaluation

Le formateur évalue à la fin de la session les compétences acquises du stagiaire à l'aide d'un questionnaire

Cette évaluation est complétée par un bilan de l'animateur sur les acquis individuels et le déroulement de la session.

Par ailleurs, chaque stagiaire peut s'exprimer sur le contenu de la séance et sur son animation grâce à nos fiches de satisfaction.

Reconnaissance de la formation : attestation de formation



Accessibilité

Aequality dispense des formations chez ses clients qui sont chargés de garantir l'accessibilité aux personnes en situation de handicap. Aequality demande systématiquement aux clients, en amont de l'organisation des formations, s'il est nécessaire d'adapter l'animation et ou le contenu en raison de la participation à la formation de personnes en situation de handicap.

Pour toute question relative à l'accessibilité ou à un besoin d'aménagement, vous pouvez contacter Aequality par courriel à contact@aequality.fr ou au **06 81 35 69 79**



Prévenir et (ré)agir face au sexisme et au harcèlement sexuel au travail

2 jours.

Cette formation s'adresse à toute personne prenant un poste ou une mission de référent ou occupant un poste de RH en charge du recueil des signalement et du traitement des situations dans son organisation de travail, secteur privé ou public.

Format : présentiel ou en ligne

Niveau : Perfectionnement

Nombre de stagiaires :

Présentiel : pour un groupe de 8 à 15 personnes.

En ligne : pour un groupe de 6 à 10 personnes maximum (possibilité de réaliser la formation en quatre demies journées de 3h30)

Public : RH, services juridiques, référents

Prérequis : Aucun

Durée : 14h

Délai d'accès : entre 15 jours et 1 mois.

Tarif : à partir de 1800€HT/jour.

Les objectifs de la formation

Cette formation permet d'acquérir les compétences nécessaires pour comprendre et identifier les situations de violences sexistes et sexuelles, connaître la responsabilité de l'employeur et conduire des enquêtes en matière de violences sexistes et sexuelles au travail.

Compétences à acquérir

- Connaître les concepts autour des violences sexistes et sexuelles
- Connaître le cadre légal
- Savoir cerner les frontières et identifier les situations de violences sexistes et sexuelles
- Connaître les obligations de l'employeur : prévention, réaction, sanction
- Connaître les règles de preuve
- Savoir se situer au sein d'un dispositif de prévention et de traitement des situations



- Savoir agir et réagir face à une situation
- Savoir comment conduire une enquête interne

Programme de la formation

Les enjeux

- Prise de conscience de la réalité des violences sexistes et sexuelles au travail avec les chiffres clés
- Les répercussions des violences sexistes et sexuelles

Le cadre légal

- L'agissement sexiste : Définition et manifestations
- Le harcèlement sexuel : Définition et manifestations
- Le continuum des violences
- Les sanctions

La responsabilité de l'employeur

- Les obligations des employeurs
- La prévention
- La protection
- L'obligation d'enquête
- La sanction

La preuve

- Les règles de preuve en matière de harcèlement sexuel
- Déconstruire les préjugés : La parole de l'un contre la parole de l'autre ?
- Les mécanismes des violences
- Le faisceau d'indices sérieux et concordants

Le dispositif interne et rôle du référent

- La procédure et les acteurs internes (du signalement au traitement)
- Rôle du spécifique du référent
- Savoir écouter : l'écoute active
- La dénonciation calomnieuse Vs dénonciation de bonne foi

La conduite d'une enquête

- Conduire une enquête : points de vigilance, modalités et bonnes pratiques
- Déroulé et méthodologie de l'enquête
- La conduite des entretiens
- Les actions à éviter
- Le recueil des pièces et éléments : jusqu'où peut-on aller ?
- La rédaction du rapport Construire sa procédure interne de gestion et d'écoute

- Références pour aller plus loin



Méthode mobilisée

Notre pédagogie est basée sur une alternance de séquences de **temps interactifs, d'acquisition de connaissances** et de **mise en pratique** pour impliquer les stagiaires.

Nous proposons une approche à la fois :

Théorique : exposé de notions théoriques, diaporama animé, vidéo

Ancrée dans le réel : présentation de cas réels, de techniques, d'outils concrets et mise en situation tenant compte des marges de manœuvre/du cadre d'action des stagiaires.

Interactive : échanges, débats, brainstorming, Post-it

Inductive : quiz, résolution d'exercices et de problème en petits groupes, ateliers de capitalisation d'expérience

« Responsabilisante » : réflexion individuelle, auto-analyse, capacité de chacun.e à questionner ses idées reçues et à s'engager

Aequality ne transmet pas ses supports pédagogiques. A l'issue de la session, nous remettons un **livret** (format électronique) incluant des liens vers des ressources en ligne.

Modalités d'évaluation

Le formateur évalue à la fin de la session les compétences acquises du stagiaire à l'aide d'un questionnaire

Cette évaluation est complétée par un bilan de l'animateur sur les acquis individuels et le déroulement de la session.

Par ailleurs, chaque stagiaire peut s'exprimer sur le contenu de la séance et sur son animation grâce à nos fiches de satisfaction.

Reconnaissance de la formation : attestation de formation



Accessibilité

Aequality dispense des formations chez ses clients qui sont chargés de garantir l'**accessibilité** aux personnes en situation de handicap. Aequality demande systématiquement aux clients, en amont de l'organisation des formations, s'il est nécessaire d'adapter l'animation et ou le contenu en raison de la participation à la formation de personnes en situation de handicap.

Pour toute question relative à l'accessibilité ou à un besoin d'aménagement, vous pouvez contacter Aequality par courriel à contact@aequality.fr ou au 06 81 35 69 79.



Promouvoir la mixité et l'égalité professionnelle F/H

3h30²

Cette formation s'adresse à tout public souhaitant se sensibiliser à la promotion de la mixité et de l'égalité professionnelle f/h dans son organisation de travail, secteur privé ou public.

Format : présentiel ou en ligne

Niveau : Initiation

Nombre de stagiaires :

Présentiel : pour un groupe de 8 à 15 personnes ou 50 personnes en mode conférence

En ligne : pour un groupe de 6 à 10 personnes maximum

Public : tout public (managers, salarié.es, agent.es)

Prérequis : Aucun

Durée : 3h30

Délai d'accès : entre 15 jours et 1 mois.

Tarif : à partir de 900€HT/jour en fonction de l'organisation, du public et du contexte

Les objectifs de la formation

Cette formation permet d'acquérir les compétences nécessaires pour comprendre les enjeux de la mixité et de l'égalité professionnelle au travail et agir à son niveau.

Compétences à acquérir

- Connaître les concepts de mixité, parité, discrimination, égalité, action positive.
- Connaître le cadre légal et les obligations de l'employeur
- Savoir agir concrètement pour favoriser la mixité en matière de recrutement, de rémunération, de carrière, de promotion, etc.

Programme de la formation

Les enjeux actuels

- Les différents concepts : égalité, parité, mixité, discrimination action positive
- Prise de conscience de la réalité des inégalités femmes/hommes au travail avec les chiffres clés

² Pour des sessions d'une durée de 1h à 3h, veuillez nous contacter : contact@aequality.fr



Le cadre légal

- L'égalité salariale : « A travail de valeur égale, salaire égal » entre les femmes et les hommes
- La discrimination directe et indirecte fondée sur le sexe
- Les sanctions
- Focus sur la maternité : Exemple de décisions du Défenseur des droits et de jurisprudence

Les stéréotypes de sexe et leurs impacts

- Les stéréotypes de sexe : de quoi parle-t-on ?
- Leurs impacts
- La neutralisation des stéréotypes
- Mises en situation et exercices

Les différents leviers d'actions

- L'importance de mesurer les inégalités f/h
- Les actions correctrices possibles

- Références pour aller plus loin

Méthode mobilisée

Notre pédagogie est basée sur une alternance de séquences de **temps interactifs, d'acquisition de connaissances** et de **mise en pratique** pour impliquer les stagiaires.

Nous proposons une approche à la fois :

Théorique : exposé de notions théoriques, diaporama animé, vidéo

Ancrée dans le réel : présentation de cas réels, de techniques, d'outils concrets et mise en situation tenant compte des marges de manœuvre/du cadre d'action des stagiaires.

Interactive : échanges, débats, brainstorming, Post-it

Inductive : quiz, résolution d'exercices et de problème en petits groupes, ateliers de capitalisation d'expérience

« Responsabilisante » : réflexion individuelle, auto-analyse, capacité de chacun.e à questionner ses idées reçues et à s'engager

Aequality ne transmet pas ses supports pédagogiques. A l'issue de la session, nous remettons un **livret** (format électronique) incluant des liens vers des ressources en ligne.

Modalités d'évaluation

Le formateur évalue à la fin de la session les compétences acquises du stagiaire à l'aide d'un questionnaire



Cette évaluation est complétée par un bilan de l'animateur sur les acquis individuels et le déroulement de la session.

Par ailleurs, chaque stagiaire peut s'exprimer sur le contenu de la séance et sur son animation grâce à nos fiches de satisfaction.

Reconnaissance de la formation : attestation de formation



Accessibilité

Aequality dispense des formations chez ses clients qui sont chargés de garantir l'accessibilité aux personnes en situation de handicap. Aequality demande systématiquement aux clients, en amont de l'organisation des formations, s'il est nécessaire d'adapter l'animation et ou le contenu en raison de la participation à la formation de personnes en situation de handicap.

Pour toute question relative à l'accessibilité ou à un besoin d'aménagement, vous pouvez contacter Aequality par courriel à contact@aequality.fr ou au **06 81 35 69 79**.



Promouvoir la mixité et l'égalité professionnelle F/H

1 journée

Cette formation s'adresse à un public d'encadrants, managers, RH, représentants du personnel souhaitant se former à la promotion de la mixité et de l'égalité professionnelle f/h dans son organisation de travail, secteur privé ou public.

Format : présentiel ou en ligne

Niveau : Initiation/Maîtrise

Nombre de stagiaires :

Présentiel : pour un groupe de 8 à 15 personnes ou 50 personnes en mode conférence

En ligne : pour un groupe de 6 à 10 personnes maximum

Public : Encadrants, managers, RH, représentants du personnel

Prérequis : Aucun

Durée : 7h

Délai d'accès : entre 15 jours et 1 mois.

Tarif : à partir de 1800€HT/jour en fonction de l'organisation, du public et du contexte

Les objectifs de la formation

Cette formation permet d'acquérir les compétences nécessaires pour comprendre les enjeux de la mixité et de l'égalité professionnelle au travail et agir à son niveau.

Compétences à acquérir

- Connaître les concepts de mixité, parité, discrimination, égalité, action positive.
- Connaître le cadre légal et les obligations de l'employeur
- Comprendre le rôle des stéréotypes et leurs impacts
- Connaître les outils permettant de mesurer et de prendre les mesures correctrices
- Savoir agir concrètement pour favoriser la mixité en matière de recrutement, de rémunération, de carrière, de promotion, etc.

Programme de la formation

Les enjeux



- Les différents concepts : égalité, parité, mixité, discrimination action positive
- Prise de conscience de la réalité des inégalités femmes/hommes au travail avec les chiffres clés

Le cadre légal

- L'égalité salariale : « A travail de valeur égale, salaire égal » entre les femmes et les hommes
- La discrimination directe et indirecte fondée sur le sexe
- Les exceptions autorisées par la loi
- Les sanctions
- Focus sur la maternité : Exemple de décisions du Défenseur des droits et de jurisprudence

Les stéréotypes de sexe et leurs impacts

- Les stéréotypes de sexe : de quoi parle-t-on ?
- Leurs impacts
- La neutralisation des stéréotypes
- Mises en situation

Les différents leviers d'actions

- L'importance de la mesure des inégalités f/h
- Focus sur l'index égalité
- La négociation en matière d'égalité professionnelle
- Les actions correctrices possibles en matière de recrutement, d'évolution de carrière et d'augmentation salariale...
- Participer à son niveau au déploiement des actions : information, sensibilisation, communication

- Références pour aller plus loin

Méthode mobilisée

Notre pédagogie est basée sur une alternance de séquences de **temps interactifs**, **d'acquisition de connaissances** et de **mise en pratique** pour impliquer les stagiaires.

Nous proposons une approche à la fois :

Théorique : exposé de notions théoriques, diaporama animé, vidéo

Ancrée dans le réel : présentation de cas réels, de techniques, d'outils concrets et mise en situation tenant compte des marges de manœuvre/du cadre d'action des stagiaires.

Interactive : échanges, débats, brainstorming, Post-it

Inductive : quiz, résolution d'exercices et de problème en petits groupes, ateliers de capitalisation d'expérience

« Responsabilisante » : réflexion individuelle, auto-analyse, capacité de chacun.e à questionner ses idées reçues et à s'engager



Aequality ne transmet pas ses supports pédagogiques. A l'issue de la session, nous remettons un **livret** (format électronique) incluant des liens vers des ressources en ligne.

Modalités d'évaluation

Le formateur évalue à la fin de la session les compétences acquises du stagiaire à l'aide d'un questionnaire

Cette évaluation est complétée par un bilan de l'animateur sur les acquis individuels et le déroulement de la session.

Par ailleurs, chaque stagiaire peut s'exprimer sur le contenu de la séance et sur son animation grâce à nos fiches de satisfaction.

Reconnaissance de la formation : attestation de formation



Accessibilité

Aequality dispense des formations chez ses clients qui sont chargés de garantir l'accessibilité aux personnes en situation de handicap. Aequality demande systématiquement aux clients, en amont de l'organisation des formations, s'il est nécessaire d'adapter l'animation et ou le contenu en raison de la participation à la formation de personnes en situation de handicap.

Pour toute question relative à l'accessibilité ou à un besoin d'aménagement, vous pouvez contacter Aequality par courriel à contact@aequality.fr ou au **06 81 35 69 79**.



Recruter sans discriminer

1 journée

Toute personne susceptible d'intervenir dans un process de recrutement : chargés de recrutement, RH, managers.

Format : présentiel ou en ligne

Niveau : Initiation/Maîtrise

Nombre de stagiaires :

Présentiel : pour un groupe de 8 à 15 personnes.

En ligne : pour un groupe de 6 à 10 personnes maximum (possibilité de réaliser la formation en deux demies journées de 3h30)

Public : tout public (encadrants, managers RH, services juridiques, référents, salarié.es, agent.es, syndicats)

Prérequis : Aucun

Durée : 7H

Délai d'accès : entre 15 jours et 1 mois.

Tarif : à partir de 1800€HT/jour en fonction de l'organisation, du public et du contexte

Les objectifs de la formation

La formation vise à acquérir les savoirs et pratiques permettant de mettre en œuvre un processus de recrutement sans discriminer en favorisant un recrutement sur le seul fondement des compétences des individus quel que soit leur sexe, origine, âge, situation de handicap, leur orientation sexuelle ou religion, etc..

Compétences à acquérir

- Comprendre et distinguer les différents concepts : diversité, inclusion, non-discrimination, égalité, action positive
- Connaître le cadre légal (critères de discrimination, sanctions encourues)
- Appréhender les stéréotypes et identifier leurs impacts
- Mener un processus de recrutement sans discrimination

Programme

S'entendre sur les différents concepts

- Égalité de traitement et égalité de chances
- Diversité et inclusion
- Discrimination et action positive



Le cadre légal de la non-discrimination

- La réalité des discriminations en chiffres
- La définition de la discrimination directe et indirecte
- Les exceptions légalement autorisées
- Les règles de preuve
- Les sanctions

Les stéréotypes et leurs impacts sur le processus de recrutement

- Qu'est-ce qu'un stéréotype ?
- L'impact des stéréotypes
- Analyser et neutraliser les stéréotypes

Les étapes du processus du recrutement

- Le recueil du besoin
- La rédaction d'une offre d'emploi
- Le sourcing des candidatures
- L'analyse et le tri des candidatures
- L'entretien de recrutement
- Synthèse des bonnes pratiques et exercices
- Exemple de décisions du Défenseur des droits et jurisprudence en matière de discrimination à l'embauche/recrutement

Méthode mobilisée

Notre pédagogie est basée sur une alternance de séquences de **temps interactifs**, **d'acquisition de connaissances** et de **mise en pratique** pour impliquer les stagiaires.

Nous proposons une approche à la fois :

Théorique : exposé de notions théoriques, diaporama animé, vidéo

Ancrée dans le réel : présentation de cas réels, de techniques, d'outils concrets et mise en situation tenant compte des marges de manœuvre/du cadre d'action des stagiaires.

Interactive : échanges, débats, brainstorming, Post-it

Inductive : quiz, résolution d'exercices et de problème en petits groupes, ateliers de capitalisation d'expérience

« Responsabilisante » : réflexion individuelle, auto-analyse, capacité de chacun.e à questionner ses idées reçues et à s'engager

Aequality ne transmet pas ses supports pédagogiques. A l'issue de la session, nous remettons un **livret** (format électronique) incluant des liens vers des ressources en ligne.



Modalités d'évaluation

Le formateur évalue à la fin de la session les compétences acquises du stagiaire à l'aide d'un questionnaire

Cette évaluation est complétée par un bilan de l'animateur sur les acquis individuels et le déroulement de la session.

Par ailleurs, chaque stagiaire peut s'exprimer sur le contenu de la séance et sur son animation grâce à nos fiches de satisfaction.

Reconnaissance de la formation : attestation de formation



Accessibilité

Aequality dispense des formations chez ses clients qui sont chargés de garantir l'accessibilité aux personnes en situation de handicap. Aequality demande systématiquement aux clients, en amont de l'organisation des formations, s'il est nécessaire d'adapter l'animation et ou le contenu en raison de la participation à la formation de personnes en situation de handicap.

Pour toute question relative à l'accessibilité ou à un besoin d'aménagement, vous pouvez contacter Aequality par courriel à contact@aequality.fr ou au **06 81 35 69 79**.