

DIRECTION ÉGALITÉ

◆ RAPPORT FINAL

TITRE ET NUMÉRO DU PROJET

Direction égalité : programme de promotion de l'égalité des genres dans les entreprises techniques (N° 23-008)

ORGANISATION

Le projet a été porté par l'**Association suisse des femmes ingénieures** (ASFI). L'ASFI est une association dédiée à la promotion des métiers MINT auprès du grand public, spécifiquement auprès des femmes et des enfants, et à l'amélioration des conditions de travail pour les professionnelles des métiers MINT.

PERSONNES DE CONTACT

- **Camille Ory**, Co-Directrice (camille.ory@svin.ch , +41 77 538 34 55)
- **Nora Escherle**, Co-Directrice (geschaefsstelle@svin.ch, +41 43 305 05 79)

OBJECTIFS ET ACTIVITÉS RÉALISÉES

Le projet visait à promouvoir l'égalité entre femmes et hommes et l'inclusion en général dans la vie professionnelle, spécifiquement au sein d'entreprises techniques ou avec des enjeux de diversité. L'objectif principal était de développer et déployer un programme structuré permettant aux entreprises participantes d'analyser leur culture interne. Le dispositif a formé des ambassadeurs, des ambassadrices et le leadership à la conscientisation des biais, à la manière d'y réagir et à l'exercice d'un leadership inclusif. Il a également visé le développement des talents et l'établissement d'une feuille de route concrète (roadmap), déployée sur une période de six mois, dont la progression est suivie grâce à des indicateurs de mesure du changement.

Les activités déployées incluent :

- L'élaboration d'un concept détaillé et de supports de promotion (flyers, présentations, site web).
- Le recrutement d'une coach professionnelle experte en transformation et genre – **Marie-Philippe Vanheems**, ingénieure mécanique, experte en excellence opérationnelle.
- Une campagne de prospection active auprès d'une centaine d'entreprises romandes.
- La mise en œuvre de sept modules pour les deux entreprises pilotes (Medtronic et Nexthink) : analyse organisationnelle et développement d'indicateurs, workshops pour ambassadeurs et ambassadrices et leaders (gestion des biais, leadership inclusif, développement des talents et des leaders, planification de carrière), échanges d'expériences, élaboration de roadmaps personnalisées pour chaque entreprise et implémentation des roadmaps, analyse des résultats.

- Une communication continue via les réseaux sociaux, des événements de réseautage et des collaborations avec des partenaires institutionnels (cantons, institutions, associations).

Le projet a été co-dirigé par Camille Ory, qui a coordonné l'ensemble du programme et Nora Escherle, avec l'expertise de Marie-Philippe Vanhems, ingénieure et experte en excellence opérationnelle, pour l'animation des ateliers et le développement des méthodes et indicateurs. Un comité (advisory board) a suivi le projet.

CONSTATS ET RÉSULTATS

Le projet a permis de valider la méthodologie proposée, bien que le nombre d'entreprises participantes ait été ajusté de cinq à deux en raison de la complexité du recrutement initial. Cette première édition a servi de phase pilote efficace, générant déjà des engagements fermes de quatre nouvelles entreprises pour 2026.

Principaux enseignements et atteintes :

- **Formation** : 19 ambassadeurs (10 femmes, 9 hommes) et 12 leaders formés, développant leurs compétences en matière de DEI (Diversité, Équité, Inclusion) et de gestion des biais.
- **Impact organisationnel** : Deux roadmaps détaillées avec indicateurs de réussite ont été co-crées et sont en cours de déploiement chez Medtronic et Nexthink, touchant indirectement 870 collaborateurs.
- **Évolution de carrière** : Deux ambassadrices ont été promues durant le programme.
- **Evolution positive des indicateurs** (jusqu'à +7 points de pourcentages) et création de mesures pertinentes chez les deux entreprises participantes (minute DEI lors des stand-up meeting, DEI Wall, club de lecture, engagement à faire une certification DEI, etc.)
- **Retours positifs des ambassadeur·ice·s** au terme du programme (libération de la parole, plus d'authenticité au travail, facilité d'adresser les biais et pratiques sexistes ou discriminatoires etc.).
- **Outils pérennes pour l'ASFI** : Création d'une newsletter dédiée aux bonnes pratiques.
- **Poursuite du projet**: Lancement de l'édition 2026 avec de nouvelles entreprises (Skyguide, Groupe E, Orchestre de Suisse romande et HEIA).
- **Développement d'un réseau DEI romand**: Renforcement de la communauté d'entreprises engagées pour le partage d'expériences.

RECOMMANDATIONS POUR DES PROJETS SIMILAIRES

Sur la base de l'expérience acquise, les recommandations suivantes sont formulées pour optimiser la réalisation de projets similaires :

- **Prospection continue** : Initier et maintenir la prospection en amont et durant le projet pour éviter les retards de lancement et créer un sentiment d'appartenance immédiat.
- **Implication précoce du leadership** : Engager la direction dès le début du programme pour garantir son soutien actif et faciliter l'appropriation des objectifs.

- **Calendrier rigoureux** : Établir un calendrier fixe des sessions dès le départ pour simplifier la logistique et assurer le respect des délais.
- **Intégration accélérée de la roadmap** : Introduire le développement de la feuille de route plus tôt dans les modules pour fluidifier la phase d'implémentation.
- **Argumentaire ciblé** : Mettre en avant le développement des talents comme levier principal d'attractivité auprès des entreprises.
- **Transmission de l'information** : Renforcer les processus de transfert d'informations pour pallier les changements de personnes de référence chez les partenaires.

Toutes ces recommandations ont été intégrées à l'édition 2026 du programme.

MATÉRIEL, OFFRES ET INFORMATIONS

Les produits et services suivants sont disponibles ou le deviendront régulièrement au cours de l'année 2026. Ils sont principalement diffusés en français, avec une couverture initiale en Suisse romande, tout en étant partagés au sein des réseaux de l'ASFI en Suisse alémanique.

- **Programme « Direction égalité »** : Un parcours complet d'accompagnement pour les entreprises techniques incluant analyse, formation et coaching.
 - Disponibilité : Sur inscription pour les éditions annuelles (prochaine édition 2027).
- **Newsletter thématique DEI** : Publication régulière contenant des conseils, des bonnes pratiques et des informations pour les entreprises engagées dans l'égalité.
 - Disponibilité : Diffusion continue dès l'automne 2025.
- **Supports** (sur demande): Présentations détaillées (français/anglais) et fiches d'information sur le programme.
- **Publications et retours d'expérience** : Articles et posts sur les réseaux sociaux présentant les résultats et témoignages des entreprises participantes.
 - Disponibilité : En ligne sur les canaux de l'ASFI et partenaires.
- **Documents méthodologiques** (sur demande) : Exemples de handbooks pour ambassadeurs, modèles de roadmaps et grilles d'évaluation utilisés lors du projet pilote.

Pour tout renseignement ou pour recevoir les différents produits et services présentés ci-dessous, veuillez contacter Camille Ory : camille.ory@svin.ch.



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'intérieur DFI
Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG
Aides financières

Berne, le 11 juin 2026