

*svin.asfi.asdi*

Schweizerische Vereinigung der Ingenieurinnen  
Association suisse des femmes ingénieures  
Associazione svizzera delle donne ingegnere

# Direction égalité

promotion de l'égalité des genres en entreprise

*svin.asfi.asdi*

Schweizerische Vereinigung der Ingenieurinnen  
Association suisse des femmes ingénieures  
Associazione svizzera delle donne ingegnere

*La satisfaction de votre  
personnel pour de  
meilleures performances*



# Mission de l'ASFI

*svin.asfi.asdi*

Schweizerische Vereinigung der Ingenieurinnen  
Association suisse des femmes ingénieures  
Associazione svizzera delle donne ingegnere

## Carrière

- Amélioration des conditions de travail pour les femmes MINT (domaines mathématiques, informations, sciences naturelles et techniques)
- Déconstruction des rôles traditionnels sur les lieux professionnels
- Promotion de la carrière des femmes MINT
- Promotion du métier d'ingénieure auprès du grand public

## Réseau

- Coopération
- Membres
- Tables rondes
- Formations
- Evénements

## Projets

- KIDSinfo 
- Kultur-Wegweiser (2014)
- Direction égalité
- Ich bin Ingenieurin

[www.svin.ch](http://www.svin.ch)



# Qui sommes-nous ?

*svin.asfi.asdi*  
Schweizerische Vereinigung der Ingenieurinnen  
Association suisse des femmes ingénieures  
Associazione svizzera delle donne ingegnere



Camille  
Ory

Formée dans les sciences sociales et dans l'IT, Camille a travaillé sur différents projets d'inclusion et de programmation. Avec un pied en Suisse romande et l'autre en Suisse allemande, elle a pris l'initiative de développer le projet *Direction égalité* en Suisse romande.



Nora  
Escherle

Nora Escherle est directrice de l'ASFI et dirige plusieurs projets de promotion des métiers techniques auprès des filles. Elle co-dirige le programme *Kultur-Wegweiser* en Suisse-allemande depuis 2018.



# Pourquoi viser l'égalité des genres ?

*svin.asfi.asdi*

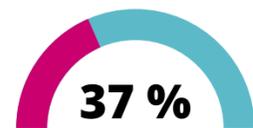
Schweizerische Vereinigung der Ingenieurinnen  
Association suisse des femmes ingénieures  
Associazione svizzera delle donne ingegnere



Postes de direction occupés par des femmes en 2021



Pourcentage de femmes dans les métiers techniques et dans l'ingénierie en 2019



Postes de cadres occupés par des femmes en 2021



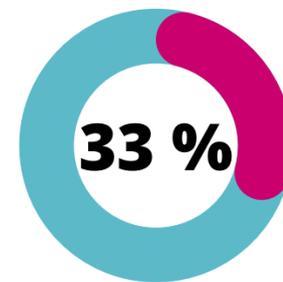
Estimation des écarts de salaires entre hommes et femmes.

OFS



Nombre de femmes Alumni ayant obtenu au moins un diplôme à l'EPFL qui estiment que la **culture d'entreprise est le principal facteur d'obstacle à leur développement professionnel**. Elles voient le sexisme comme une **problématique majeure** contre l'avancement de leur carrière

Enquête Carrière Femmes réalisée par l'EPFL en 2020



Pourcentage d'ingénieur·e·s pour qui le manque d'opportunité est un facteur décisif dans la décision de changer d'emploi

Enquête d'economiesuisse sur l'état des lieux des ingénieurs, 2017

*Les salarié·e·s cherchent des entreprises qui ont des valeurs qui leur correspondent.  
Plus les chercheurs·euses d'emploi sont jeunes, plus l'inclusion est importante dans la décision d'accepter un emploi.  
L'inclusion est un facteur décisif pour l'engagement et la rétention des talents.*



# Notre programme

*svin.asfi.asdi*

Schweizerische Vereinigung der Ingenieurinnen  
Association suisse des femmes ingénieures  
Associazione svizzera delle donne ingegnere

Chaque entreprise est unique, c'est pourquoi nous prenons le temps de comprendre votre situation et vos enjeux et nous choisissons ensemble le bon chemin pour atteindre vos buts.

Notre programme favorise l'affirmation de soi de vos collaboratrices MINT (actives dans les domaines **m**athématiques, **i**nformatiques, **s**ciences **n**aturelles et **t**echniques), la compréhension et la conscientisation des biais de genre dans votre entreprise, l'amélioration de votre culture d'entreprise. *Direction égalité* équipe vos dirigeant·e·s au mieux pour favoriser un environnement de travail plus inclusif.



# Notre programme

*svin.asfi.asdi*

Schweizerische Vereinigung der Ingenieurinnen  
Association suisse des femmes ingénieures  
Associazione svizzera delle donne ingegnere

## Module 1

**Votre défi diversité équité  
inclusion (DEI)**

Analyse organisationnelle

## Module 2

**Développement des  
ambassadrices DEI**

Empowerment, réseautage,  
mentoring

## Module 3

**Développement des  
ambassadeurs DEI**

Biais de genre, empathie

## Module 4

**Echange d'expérience**

## Module 5

**Développement du leadership aux  
basiques du DEI et validation de  
la roadmap**

Stratégie d'action pour le leadership

## Module 6

**Implémentation**

Transfert à l'entreprise entière

## Module 7

**Follow-up et évaluation**

# Vue d'ensemble

*svin.asfi.asdi*

Schweizerische Vereinigung der Ingenieurinnen  
Association suisse des femmes ingénieures  
Associazione svizzera delle donne ingegnere

Octobre 2023-Décembre 2024

## Structure

- 5** Entreprises participantes
- 7** Modules  
inter ou intraentreprise
- 1** Module organisé dans  
votre entreprise

## Participant·e·s

- 5** Ambassadeurs  
Ambassadrices
- 6** Cadres et membres  
de la direction  
entre 6 et 10

## Ressources

- 4** Jours de workshops  
+ investissement variable selon  
vos besoins
- 1** Personne de contact  
responsable de coordonner le  
programme

## Participation financière

Le programme est subventionné par le Bureau fédéral de l'égalité. Les entreprises participantes versent une contribution à l'ASFI.



# Coaching

*svin.asfi.asdi*

Schweizerische Vereinigung der Ingenieurinnen  
Association suisse des femmes ingénieures  
Associazione svizzera delle donne ingegnere



## Marie-Philippe Vanhems

Ingénieure mécanique depuis plus de 20 ans et agent du changement dans les Big Corp (Avery Dennison, Nestlé, Dentsply Sirona, Carlsberg), Marie-Philippe Vanhems soutient désormais les leaders conscients dans la transformation de leur entreprise dans le monde 4.0.

Sa vision est la liberté (donner un sens) et l'équité dans le monde du travail. Un environnement inclusif contribue non seulement à une meilleure performance de l'entreprise mais avant tout au bien-être de ses collaborateurs. Elle est reconnue pour son dynamisme, son pragmatisme, son impact ainsi que sa bienveillance dans toutes les transformations.



# Analyse organisationnelle

*svin.asfi.asdi*

Schweizerische Vereinigung der Ingenieurinnen  
Association suisse des femmes ingénieures  
Associazione svizzera delle donne ingegnere



## BUT

Comprendre la situation actuelle de chaque entreprise du programme, commencer à “mesurer” l’égalité et définir les objectifs. C'est le point de départ du programme.

## POURQUOI ?

Construire un programme qui correspond à votre entreprise et définir vos objectifs.

## STRUCTURE

- Analyse chiffrée de vos entreprise
- Définition de vos objectifs et traduction de ceux-ci en DEI Scorecard (à construire ensemble si besoin)
- Lancer une enquête en amont envers les collaborateurs-trices si nécessaire
- Octobre 2023



# Ambassadrices MINT

*svin.asfi.asdi*

Schweizerische Vereinigung der Ingenieurinnen  
Association suisse des femmes ingénieures  
Associazione svizzera delle donne ingegnere



## BUT

Développer les ambassadrices MINT par:

- La compréhension de la réalité de la différence des genres au niveau mondial, au travail, et individuel
- L'articulation de leurs talents et les drives de bien-être
- La mise en situation de biais typiques
- Leur développement (mentoring, réseautage, négociation)

## POURQUOI ?

- Développer la confiance et la carrière de vos collaboratrices.
- Inspirer, engager, attirer et retenir les membres de votre équipe, en particulier la nouvelle génération.
- Apprendre à répondre à la discrimination efficacement.

## STRUCTURE

- Module inter-entreprise
- 3 x 1/2 journée de coaching, actions à mettre en place entre les modules
- 5 ambassadrices
- Octobre 23-janvier 24



# Ambassadeurs MINT

*svin.asfi.asdi*

Schweizerische Vereinigung der Ingenieurinnen  
Association suisse des femmes ingénieures  
Associazione svizzera delle donne ingegnere



## BUT

Développer les ambassadeurs DEI par:

- La prise de conscience des comportements typiquement masculins, biais de genres et privilèges
- Le développement de l'empathie et de la vulnérabilité comme force
- La mise en place d'actions individuelles concrètes pour une culture plus inclusive
- L'expression des émotions

## POURQUOI ?

- Donner un espace pour l'expression des besoins des collaborateurs.
- Pour inspirer, engager, attirer et retenir les membres de votre équipe, en particulier la nouvelle génération.
- Apprendre à reconnaître et éviter la discrimination

## STRUCTURE

- Module inter-entreprise
- 3 x 1/2 journée de coaching
- 5 ambassadeurs
- Octobre 23-janvier 24



# Echange d'expérience

*svin.asfi.asdi*

Schweizerische Vereinigung der Ingenieurinnen  
Association suisse des femmes ingénieures  
Associazione svizzera delle donne ingegnere

## BUT

Permettre aux collaborateurs et collaboratrices de se rendre compte de l'expérience de leur pairs dans l'entreprise. Sur la base des objectifs de l'entreprise, les ambassadeurs et ambassadrices formulent des propositions de solutions à la direction et développent une road map.

## POURQUOI ?

- Favoriser l'empathie entre les collaborateurs et collaboratrices
- Formuler des solutions qui répondront réellement aux attentes et aux besoins du personnel.

## STRUCTURE

- Module à l'interne
- 1 x 1/2 journée de coaching
- 5 ambassadrices et 5 ambassadeurs
- Janvier 2024



# Leadership

*svin.asfi.asdi*

Schweizerische Vereinigung der Ingenieurinnen  
Association suisse des femmes ingénieures  
Associazione svizzera delle donne ingegnere



## BUT

Développer un leadership inclusif et valider la roadmap proposée par les ambassadeurs et ambassadrices.

## POURQUOI ?

- Maîtriser les compétences de leadership inclusif
- Pratiquer le leadership authentique comme une routine au travail
- Disposer d'une feuille de route claire pour améliorer l'inclusion dans l'entreprise

## STRUCTURE

- Module à l'interne
- 2 x 3 heures de coaching
- Leadership de l'entreprise (6-10 cadres et membres de la direction)
- Janvier-février 2024



# Implémentation



## BUT

Déployer la roadmap avec ou sans support.

Appliquer la stratégie d'action décidée au module 5 à l'entreprise entière afin que celle-ci soit durable et aie un réel impact.

## POURQUOI ?

- Concrétiser le changement en profondeur et dans la durée.
- Former les cadres au leadership inclusif pour atteindre la globalité de l'entreprise.

## STRUCTURE

- Module à l'interne
- La durée et l'investissement en temps dépend de vos besoins et objectifs
- Vous pouvez bénéficier de formations et d'un soutien plus suivi selon leurs besoins (coûts en sus)
- À partir de février 2024



# Follow up et évaluation



## BUT

Pérenniser le changement à long-terme et mesurer les apports du programme à travers:

- répondre aux interrogations et problèmes rencontrés par les équipes dans le processus de changement.
- évaluer notre programme à travers une enquête quantitative et qualitative dans l'entreprise.

## POURQUOI ?

- Ajuster les mesures pour un meilleur résultat
- Amélioration continue du programme

## STRUCTURE

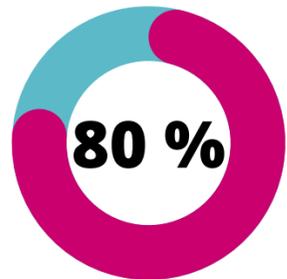
- Module à l'interne
- La durée et l'investissement en temps dépend de vos besoins et objectifs
- Enquêtes auprès de vos collaborateurs·trices pour mesurer leur satisfaction
- jusqu'à novembre 2024



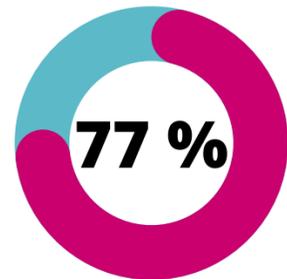
# Impact

*svin.asfi.asdi*

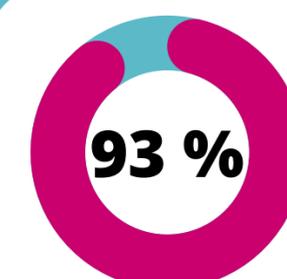
Schweizerische Vereinigung der Ingenieurinnen  
Association suisse des femmes ingénieures  
Associazione svizzera delle donne ingegnere



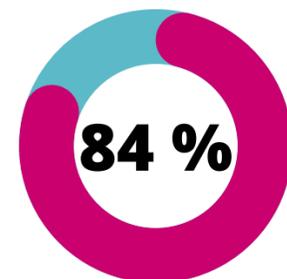
Ont amélioré leur confiance en soi



ont trouvé le programme bénéfique pour leur développement personnel et professionnel



ont pris conscience des obstacles à la carrière



Se sentent préparées à aborder les obstacles futurs



Se sentent mieux préparées pour leur carrières



Vont utiliser les outils appris au quotidien

*Notre dernier rapport montre que la relation entre la diversité au sein des équipes de direction et la probabilité d'une meilleure performance financière s'est renforcée au fil du temps.*

**Notre analyse de 2019 révèle que les entreprises situées dans le quartile supérieur pour la diversité des genres dans les équipes de direction étaient 25 % plus susceptibles d'avoir une rentabilité supérieure à la moyenne que les entreprises situées dans le quatrième quartile - contre 21 % en 2017 et 15 % en 2014.**

McKinsey & Company - Diversity wins: How inclusion matters!



# That's what they said

*svin.asfi.asdi*

Schweizerische Vereinigung der Ingenieurinnen  
Association suisse des femmes ingénieures  
Associazione svizzera delle donne ingegnere

”

Le programme nous a ouvert de nouveaux aspects précieux d'une communication adaptée aux genres et nous a confortés dans notre manière de développer nos collaborateurs.

un CEO d'entreprise

”

Grâce au programme d'impulsion, j'ai réalisé à quel point il est important d'être un modèle pour les jeunes collègues professionnelles dans ma fonction de cadre.

une collaboratrice MINT

”

J'ai été surpris par les obstacles que mes collègues de travail ont évoqués pour les femmes.

un collaborateur MINT



# Entreprises participantes

## éditions précédentes

*svin.asfi.asdi*

Schweizerische Vereinigung der Ingenieurinnen  
Association suisse des femmes ingénieures  
Associazione svizzera delle donne ingegnere



*svin.asfi.asdi*

Schweizerische Vereinigung der Ingenieurinnen  
Association suisse des femmes ingénieures  
Associazione svizzera delle donne ingegnere

**Bénéficiez des  
avantages de notre  
programme !**

**Contact**

