

**PROJET ÉGALITÉ
EN ENTREPRISE**

**PROGRAMME STRATÉGIQUE DE
TRANSFORMATION POUR L'ÉGALITÉ
FEMMES-HOMMES EN ENTREPRISES**

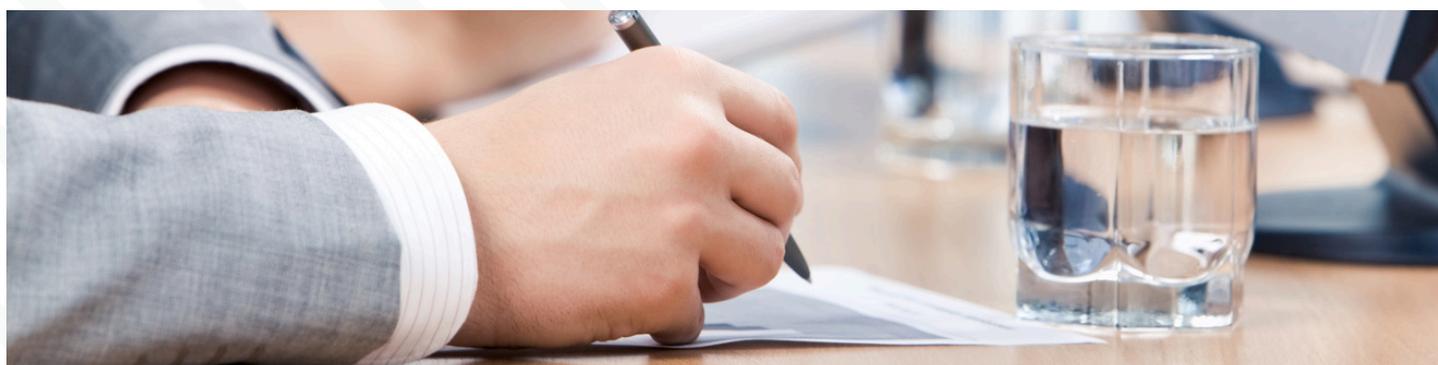
RISE.IN WOMEN

**PROPOSITION POUR
NOM DE L'ENTREPRISE**

PRÉPARÉ PAR
Nelly Sébastien Coaching

TOUT SAVOIR SUR NOTRE PROGRAMME

Introduction générale	01
Vision & finalité du programme	04
Méthodologie d'intervention	08
Les 4 axes stratégiques du programme	11
Livrables clés et outils « prêts à l'emploi »	14
Valorisation et rayonnement	15
Nos formules d'accompagnement	16
Conformité avec les obligations légales	19
Notre force, notre différence	21



OBJECTIF DU PROGRAMME

Révéler, fidéliser, faire grandir les talents féminins au cœur des entreprises

Le projet **RISE.IN WOMEN** est né d'un constat personnel, professionnel et collectif : malgré les avancées significatives en matière d'égalité professionnelle, les femmes restent sous-représentées dans les postes à hautes responsabilités en Suisse, et plus particulièrement en Suisse romande. Mon parcours personnel et professionnel a largement nourri cette prise de conscience.

En tant que femme cadre ayant évolué pendant plusieurs années au sein de secteurs particulièrement masculinisés (notamment dans le domaine sportif, au sein de collectivités publiques et d'entreprises privées), j'ai personnellement fait face aux défis que représentent le plafond de verre, les biais inconscients et la difficulté à concilier carrière exigeante et vie privée. Cette expérience directe m'a permis d'identifier précisément les freins invisibles qui entravent le potentiel professionnel des femmes et conduit souvent à des démissions, du désengagement ou même au burn-out.



Face à ce constat, j'ai entrepris une démarche proactive de reconversion professionnelle, devenant coach certifiée en développement personnel et professionnel spécialisée en leadership féminin. L'ambition initiale était claire : proposer un accompagnement solide, réaliste et stratégique pour transformer durablement les cultures d'entreprises et promouvoir activement les femmes aux postes de direction.

Cette conviction s'est renforcée par de nombreux échanges avec d'autres femmes engagées, ainsi que par des études confirmant cette problématique structurelle (selon l'Office Fédéral de la Statistique suisse, seulement 19 % des postes de cadres supérieurs en Suisse sont occupés par des femmes en 2022 source : OFS Suisse, 2022).

C'est donc naturellement, et avec l'appui d'expertes reconnues, que le projet **RISE.IN WOMEN** a vu le jour. Ce programme entend aller au-delà des approches traditionnelles de sensibilisation, en proposant une transformation profonde et pérenne des organisations.



Pourquoi RISE.IN WOMEN ?

La nécessité de mettre en place un programme tel que **RISE.IN WOMEN** répond à trois constats majeurs :

1. Une urgence sociale et économique

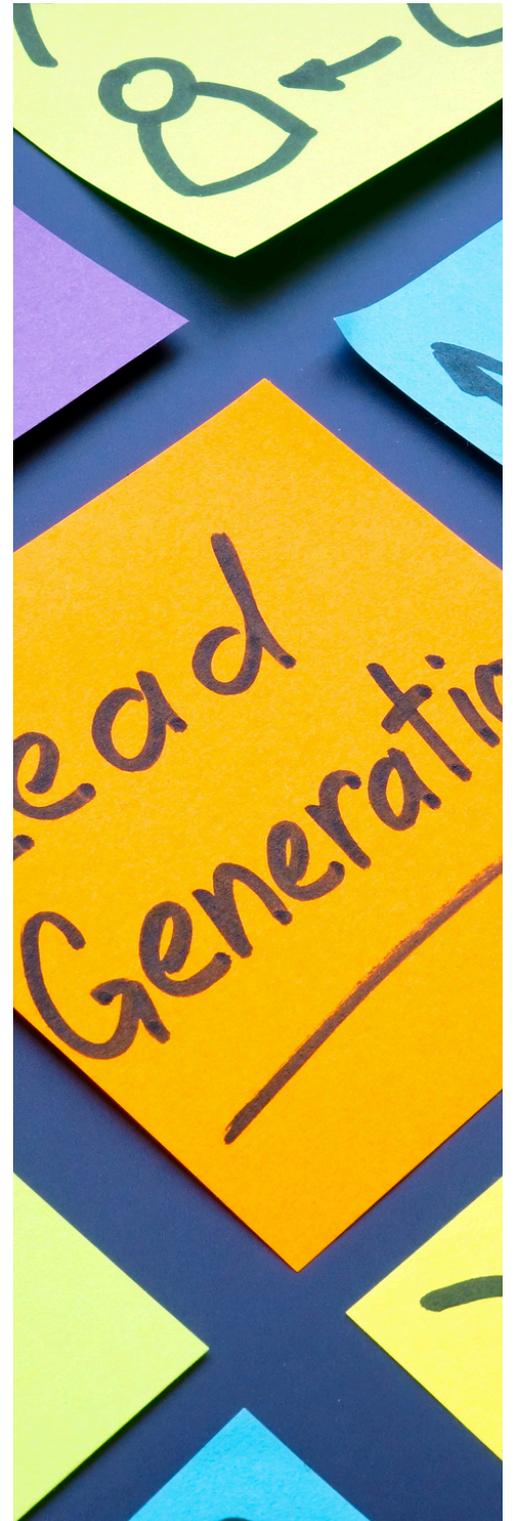
De nombreuses études montrent que l'inclusion effective des femmes dans les rôles stratégiques améliore considérablement la performance des entreprises. Selon une étude de McKinsey ("Women Matter", 2021), les entreprises ayant un leadership diversifié sont 25 % plus susceptibles d'avoir des résultats financiers supérieurs à la moyenne (source : McKinsey, 2021).

2. Une attente croissante des nouvelles générations

La génération actuelle recherche activement des employeurs alignés sur des valeurs d'égalité, d'inclusion et de respect. Une enquête Deloitte (Women@Work, 2022) souligne que 70 % des jeunes femmes actives choisissent leur employeur en fonction des politiques concrètes d'inclusion et d'égalité (source : Deloitte, 2022).

3. Un levier de fidélisation des talents féminins

Les femmes à haut potentiel quittent souvent leur emploi faute de perspectives claires, de reconnaissance réelle ou en raison d'un climat organisationnel peu inclusif. Le programme **RISE.IN WOMEN™** répond précisément à ce besoin critique en créant des parcours structurés, du mentorat concret et des pratiques managériales inclusives qui fidélisent efficacement les talents féminins.



AMBITION DU PROGRAMME

Vision & finalité du programme

L'ambition fondamentale du programme **RISE.IN WOMEN** est d'accompagner les entreprises dans une transformation culturelle concrète, profonde et durable afin d'offrir aux femmes à haut potentiel un environnement professionnel réellement équitable et inclusif.

Cette démarche répond à une double ambition :

- **Stratégique** : Accompagner les organisations à tirer pleinement parti du potentiel inexploité des talents féminins, en leur permettant d'accéder pleinement et naturellement à des rôles de direction et de leadership.
- **Humaine** : Créer les conditions d'une authentique égalité professionnelle, en agissant sur les freins invisibles tels que les biais inconscients, le plafond de verre, et les difficultés spécifiques que rencontrent les femmes dans leur projection de carrière et leur équilibre personnel.



L'ambition de **RISE.IN WOMEN** s'inscrit également dans un contexte plus large : faire de la Suisse romande un véritable pôle d'excellence en matière d'inclusion professionnelle et de diversité des talents, répondant ainsi aux attentes croissantes des nouvelles générations et aux exigences sociétales actuelles.

Selon un rapport récent du Forum Économique Mondial, la parité professionnelle constitue non seulement une question éthique, mais aussi un levier économique crucial, renforçant directement la performance et l'innovation organisationnelle (source : WEF Global Gender Gap Report, 2023).

Impacts attendus pour les entreprises

Le programme **RISE.IN WOMEN** est conçu pour générer des impacts concrets et mesurables à différents niveaux de l'organisation :

Impacts économiques et stratégiques

- **Amélioration significative des résultats économiques :**

Les entreprises disposant d'un leadership diversifié obtiennent en moyenne une rentabilité 25% supérieure à celle des autres (source : McKinsey, 2021).

- **Renforcement de l'attractivité employeur :**

Une culture d'inclusion active augmente fortement l'attractivité auprès des jeunes talents (70% des femmes choisissent leur employeur en fonction de leur politique d'inclusion, source : Deloitte, 2022).

Impacts organisationnels et managériaux

- **Réduction notable du turnover féminin :**

Grâce aux actions ciblées de fidélisation et de mentorat, le taux de départ des femmes à haut potentiel diminue sensiblement.

- **Développement d'une culture managériale inclusive :**

Les managers formés adoptent naturellement des postures inclusives et équitables, renforçant ainsi la cohésion et la collaboration au sein des équipes.

Impacts humains et individuels

- **Augmentation de la confiance en soi des collaboratrices :**

Le coaching personnalisé, associé au mentorat structuré, permet aux femmes de lever leurs freins internes et de s'engager pleinement dans leur carrière.

- **Renforcement du climat collectif et du sentiment d'appartenance :**

L'amélioration de l'environnement de travail réduit les risques psychosociaux (burn-out, démotivation) et favorise un réel bien-être organisationnel.

Ces impacts combinés assurent aux entreprises engagées dans le programme une transformation profonde et durable, générant des bénéfices économiques, organisationnels et humains tangibles.



Un programme à 360°, piloté avec agilité

La grande force de **RISE.IN WOMEN** réside dans sa capacité à intervenir de manière systémique, flexible et adaptative au sein des entreprises. Le programme est structuré autour de quatre axes stratégiques complémentaires, conçus pour agir en simultané et de façon synergique :

1. Fidéliser les talents féminins à haut potentiel :

Actions concrètes d'identification, de projection professionnelle et de fidélisation des femmes identifiées comme clés pour l'avenir de l'organisation.

2. Mettre en place des parcours de mentorat et de coaching :

Structurer des parcours personnalisés permettant aux femmes de renforcer leur légitimité professionnelle et leur leadership.

3. Sensibiliser les managers au leadership inclusif :

Former concrètement les managers à adopter durablement une posture inclusive et équitable, par des ateliers expérientiels et du coaching ciblé.

4. Améliorer la cohésion, l'engagement et la rétention des équipes :

Installer durablement des pratiques collectives (cercles d'écoute, ateliers de co-création, rituels inclusifs) pour renforcer le climat d'équipe.

Ce programme, pensé pour être agile, se construit autour d'un diagnostic approfondi et d'indicateurs précis permettant un suivi rigoureux et des ajustements rapides tout au long du processus. Inspirée des méthodologies modernes de gestion de projet (Scrum, Agile), cette approche garantit une adaptation continue aux réalités opérationnelles et humaines de chaque entreprise (source : Scrum Alliance, 2023).

Cette agilité opérationnelle permet notamment :

- De répondre précisément aux besoins spécifiques identifiés lors du diagnostic initial,
- De mobiliser efficacement les ressources internes disponibles,
- D'ajuster régulièrement le programme en fonction des retours terrains et des indicateurs concrets,
- De garantir une pérennisation rapide des pratiques inclusives dans les habitudes quotidiennes des équipes.

MÉTHODE DU PROGRAMME

Méthodologie d'intervention

Une approche en 6 mois – articulée, réaliste, mesurable

Le programme **RISE.IN WOMEN** s'étend sur une période de six mois, une durée optimale pour impulser une transformation culturelle significative tout en respectant les contraintes opérationnelles des entreprises. Il repose sur une démarche progressive, claire et pragmatique, dans laquelle chaque action nourrit les suivantes et consolide progressivement les résultats.

Ce cadre temporel structuré permet :

- Une **montée en puissance réaliste**, laissant le temps aux équipes d'intégrer les nouvelles pratiques à un rythme soutenable
- Un **suivi continu et mesurable**, grâce à des indicateurs concrets validés en amont
- Une **forte adaptabilité**, permettant des ajustements réguliers selon les retours terrain et les priorités spécifiques de chaque structure





Le rôle de l'audit croisé initial

La première phase essentielle du programme repose sur un audit croisé stratégique, réalisé dès le premier mois. Ce diagnostic approfondi permet d'identifier avec précision les forces, freins, leviers d'action et points d'alerte propres à chaque organisation.

Méthodologie :

- Analyse des données RH : taux de rétention, évolution de carrière, retours post-maternité, promotions internes, etc.
- Questionnaires qualitatifs : destinés aux collaboratrices pour capter leurs ressentis, attentes, freins invisibles, besoins de projection.
- Entretiens individuels ou collectifs : avec les managers, responsables RH et membres de la direction, afin de comprendre les postures managériales, les logiques décisionnelles et les marges de manœuvre réelles.
- Observations terrain : repérage des dynamiques implicites d'équipe (climat, posture d'écoute, sécurité psychologique, répartition des rôles).

Objectifs de l'audit :

- Cartographier les enjeux organisationnels réels (et pas seulement perçus)
- Identifier les priorités d'action immédiates
- Repérer les ressources internes disponibles
- Déterminer les profils féminins à haut potentiel à accompagner
- Identifier les éventuelles résistances culturelles à anticiper

Une montée en puissance par phases et leviers

À l'issue du diagnostic, le programme entre dans une dynamique orchestrée de transformation, divisée en trois grandes phases complémentaires :

Phase 1 : Amorçage (mois 1 à 2)

- **Objectif** : Lancer le mouvement de transformation de manière maîtrisée, sans déstabilisation.
- **Actions clés** :
 - Sensibilisation des managers à la posture inclusive
 - Constitution et formation d'un vivier de mentors internes
 - Sélection des collaboratrices à fort potentiel
 - Identification des équipes pilotes pour les ateliers collaboratifs

Phase 2 : Consolidation opérationnelle (mois 3 à 4)

- **Objectif** : Inscrire les premières dynamiques dans les pratiques managériales et collectives.
- **Actions clés** :
 - Lancement officiel du mentorat (binômes actifs)
 - Déploiement des cercles d'écoute et ateliers d'équipe
 - Coaching individuel ciblé pour les femmes accompagnées
 - Mise à disposition d'outils RH et managériaux concrets
 - Évaluation intermédiaire de l'impact et ajustements

Phase 3 : Ancrage et pérennisation (mois 5 à 6)

- **Objectif** : Stabiliser les changements, formaliser les acquis, transmettre les clés en interne.
- **Actions clés** :
 - Bilans qualitatifs et quantitatifs détaillés
 - Valorisation des témoignages internes (collaboratrices, mentors, managers)
 - Co-construction d'un plan de pérennisation interne
 - Mise à disposition d'outils récurrents : rituels d'équipe, guide RH, viviers de mentors, référentiels d'évaluation
 - Remise d'un « **Livre blanc RISE.IN WOMEN** » récapitulant les résultats, les apprentissages et les recommandations.

Pour garantir la pérennité des transformations engagées, le programme RISE.IN WOMEN intègre une phase systématique de suivi un mois après la fin de l'accompagnement actif.

STRATÉGIE DU PROGRAMME

Les 4 axes stratégiques du programme

Le programme **RISE.IN WOMEN** repose sur quatre leviers puissants, complémentaires et interdépendants. Ces axes sont conçus pour agir de façon systémique sur les structures, les postures managériales et la dynamique collective de l'entreprise. Leur articulation garantit une transformation culturelle à la fois profonde, réaliste et durable.



Axe 1

Fidéliser les talents féminins à haut potentiel

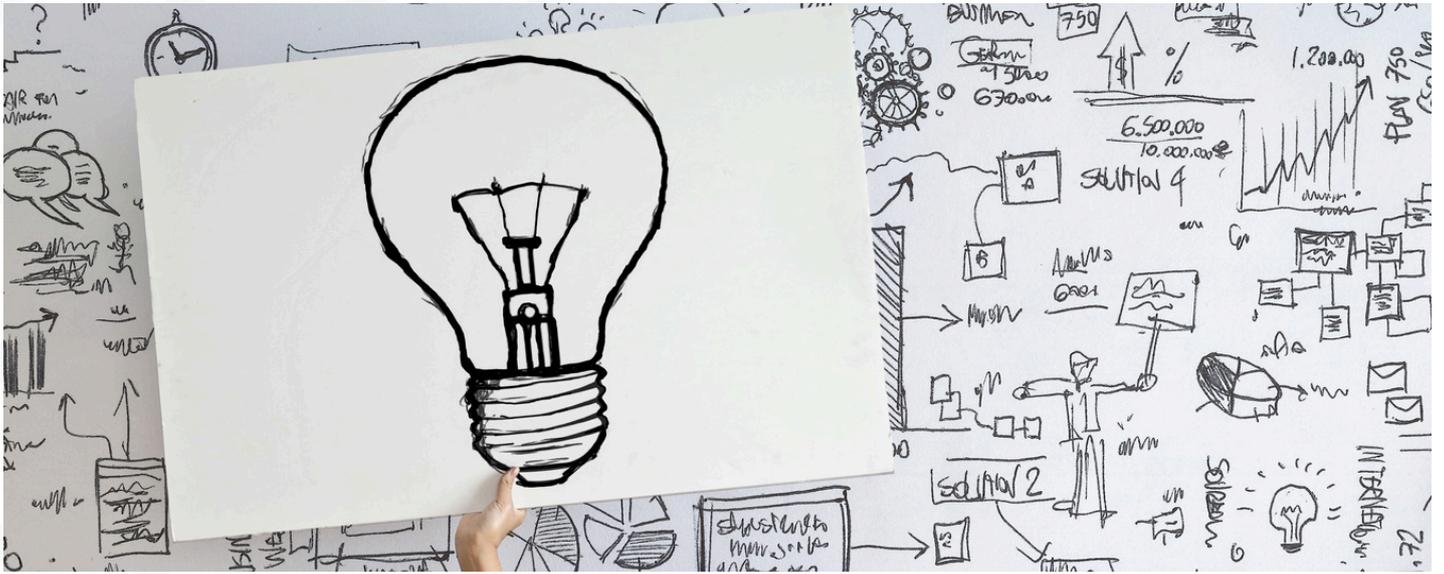
- Identifier clairement les femmes à potentiel dans l'entreprise
- Comprendre leurs attentes et les freins à leur engagement
- Co-construire des parcours professionnels attractifs, concrets et crédibles
- Agir rapidement sur les leviers de fidélisation pour éviter le décrochage ou le départ silencieux

Axe 2

Mettre en place des parcours de mentorat et de coaching

- Créer des binômes mentor-mentorée pour renforcer les perspectives de carrière féminine
- Outiller les mentors avec des postures et outils concrets d'accompagnement
- Lever les blocages personnels (syndrome de l'imposteur, légitimité, prise de parole)





Axe 3

Sensibiliser les managers au leadership inclusif

- Accompagner les managers dans l'adoption d'une posture plus inclusive, consciente et responsabilisante
- Outiller les équipes dirigeantes pour qu'elles reconnaissent et développent les talents féminins
- Ancrer des pratiques concrètes et des rituels managériaux simples mais efficaces

Axe 4

Améliorer la cohésion, l'engagement et la rétention des équipes

- Créer un environnement psychologiquement sécurisant et collaboratif
- Revaloriser la dynamique de groupe, la reconnaissance mutuelle et la régulation collective
- Engager toutes les équipes dans la création d'une culture inclusive partagée

LES OUTILS DU PROGRAMME

Livrables clés et outils « prêts à l'emploi »

Afin de garantir l'ancrage durable du programme **RISE.IN WOMEN**, nous avons conçu une série d'outils immédiatement activables, pensés pour s'intégrer naturellement dans les processus quotidiens des entreprises.

Ces livrables visent à offrir une autonomie rapide aux équipes RH, aux managers et aux collaboratrices une fois l'accompagnement terminé.

Notre programme comprend:

- Des supports pour les Ressources Humaines
- Des kits managériaux
- Des outils collaboratifs et rituels d'équipe
- Des suivi des transformations et indicateurs d'impact
- Des évaluations ROI (social, économique et managérial)





UN PROGRAMME, UN ATOUT

Valorisation et rayonnement du programme

Le programme **RISE.IN WOMEN** ne se limite pas à une transformation interne. Il constitue également un levier puissant de visibilité, d'engagement sociétal et d'attractivité externe pour les entreprises qui s'y engagent.

Développement de la marque employeur

Les entreprises partenaires bénéficient d'une reconnaissance accrue en tant qu'acteurs engagés pour l'égalité et l'inclusion.

Visibilité sur les canaux de communication RH :

- Mise en avant du programme sur le site carrière
- Intégration des engagements RISE.IN WOMEN dans les offres d'emploi
- Témoignages de collaboratrices valorisés en interne et externe

Impact sur l'attractivité des talents :

- Attire des profils féminins qualifiés en recherche d'un environnement aligné avec leurs valeurs
- Renforce l'image d'entreprise responsable et moderne, notamment auprès des jeunes diplômé·es et des profils internationaux

Rayonnement collectif : créer une dynamique inspirante

Nous croyons à l'effet d'exemplarité. Chaque entreprise qui s'engage **devient une source d'inspiration pour d'autres**. Possibilité de figurer dans la **"Galerie des entreprises pionnières"** du programme (site, événement annuel, page LinkedIn). **Partager les résultats agrégés** (anonymisés) contribue à faire avancer collectivement la cause de l'égalité, tout en renforçant la position de l'entreprise comme actrice de changement.



UN PROGRAMME FLEXIBLE

Nos formules d'accompagnement

Le programme **RISE.IN WOMEN** propose trois formules modulables, conçues pour répondre aux réalités diverses des entreprises tout en garantissant efficacité, transformation durable et retour sur investissement social et managérial.

1 - Formule « Essentielle »

- **Objectif** : Offrir un accompagnement ciblé sur les fondamentaux de l'égalité professionnelle, avec des outils immédiatement activables.
- **Contenu** :
 - Diagnostic initial (audit croisé)
 - Ateliers de sensibilisation pour les managers (leadership inclusif, biais inconscients)
 - Kits RH et managériaux prêts à l'emploi
 - Suivi des indicateurs clés
- **Durée** : 3 mois
- **Idéal pour** : Une première démarche structurée et pragmatique d'égalité femmes-hommes à l'échelle d'un service ou d'un département pilote

2 - Formule « Complète »

- **Objectif** : Déployer une **stratégie globale d'égalité professionnelle**, combinant diagnostic, actions concrètes et accompagnement intégré..
- **Contenu** :
 - Tous les éléments de la formule « Essentielle »
 - Mise en place de parcours de mentorat et de coaching pour femmes à potentiel
 - Cercles d'écoute et ateliers collaboratifs dans les équipes pilotes
 - Accompagnement personnalisé des RH et des managers
 - Évaluation intermédiaire et finale avec livrables de synthèse
- **Durée** : 6 mois
- **Idéal pour** : Une entreprise souhaitant structurer une culture plus inclusive, fidéliser ses talents féminins et outiller l'ensemble de ses acteurs internes.

3 - Formule « Sur mesure »

- **Objectif** : Créer un programme **entièrement adapté aux spécificités** de l'entreprise (taille, culture, enjeux, ambitions stratégiques).
- **Contenu** :
 - Co-construction du programme avec les parties prenantes internes
 - Intégration des particularités sectorielles (industrie, santé, tech, etc.)
 - Modules thématiques ciblés selon les besoins (conciliation, parentalité, harcèlement, etc.)
 - Accompagnement renforcé des directions et de la gouvernance
 - Suivi post-programme jusqu'à 12 mois : indicateurs, coaching, culture d'entreprise
- **Durée** : À définir en fonction des besoins identifiés.
- **Idéal pour** : Les organisations qui veulent aller plus loin, avec une approche holistique et innovante de l'inclusion durable.

À noter : Les tarifs sont calculé selon :

- Le nombre de collaboratrices et de managers impliqués
- Le format choisi (présentiel/distanciel)
- Le degré de personnalisation
- Le nombre de jours d'intervention sur site ou en ligne



Options et accompagnement sur mesure

Pour aller plus loin ou s'adapter à des enjeux spécifiques, le programme propose des **options complémentaires à la carte**, facturées sur devis :

Modules thématiques :

- Conciliation vie professionnelle/vie personnelle
- Parentalité & carrière
- Prévention du harcèlement sexiste ou moral
- Gestion de carrière féminine et plafond de verre

Accompagnement post-programme :

- Suivi régulier des indicateurs d'impact
- Coaching des équipes RH ou managériales à 6 ou 12 mois
- Séances de rappel ou réactivation des rituels inclusifs

Événements de valorisation :

- Conférences internes ou publiques
- Webinaires de restitution
- Tables rondes avec les parties prenantes internes
- Témoignages vidéos de collaboratrices, mentors et managers

Cette approche combinée d'agilité, de structure et de personnalisation permet aux entreprises de s'engager à leur rythme tout en garantissant une transformation ancrée, **mesurable et visible**, au bénéfice de toute l'organisation.

Avec une longueur d'avance

Conformité avec les obligations légales suisses et européennes

Le programme **RISE.IN WOMEN** est conçu pour anticiper, respecter et renforcer les cadres réglementaires existants et à venir en matière d'égalité professionnelle, de diversité et d'inclusion.

Cohérence avec les exigences légales suisses

Le programme s'appuie sur les obligations suivantes :

- **Loi sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg)**, en vigueur depuis 1996, qui impose l'égalité salariale et interdit la discrimination basée sur le sexe dans les relations de travail.
- **Ordonnance sur la vérification de l'égalité salariale (OEL)** de 2020, qui oblige les entreprises de plus de 100 salarié·es à réaliser une analyse de l'égalité des salaires tous les 4 ans (via Logib ou autre outil certifié).
- **Ordonnance sur la promotion de l'égalité** dans les projets soutenus par la Confédération.



Anticipation des obligations européennes

Les entreprises actives à l'international ou soumises à des groupes européens peuvent s'appuyer sur le programme pour anticiper :

- **La directive européenne sur la transparence salariale (2023)**, qui obligera à :
 - publier les écarts de salaires entre hommes et femmes,
 - justifier toute différence >5 %,
 - proposer des correctifs si nécessaire.
- **La CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive)**, qui élargira les obligations de reporting extra-financier à partir de 2025-2026, avec des critères détaillés sur :
 - la diversité des instances dirigeantes,
 - l'égalité professionnelle,
 - la lutte contre les discriminations.
- **Ordonnance sur la promotion de l'égalité** dans les projets soutenus par la Confédération.

Le programme permet à l'entreprise de :

- se préparer en amont aux futures obligations de transparence,
- constituer un dossier de preuves d'engagement sur l'égalité femmes-hommes,
- sécuriser ses pratiques RH et managériales pour limiter les risques de contentieux ou de réputation.



POURQUOI CHOISIR RISE.IN WOMEN

Une approche ancrée, audacieuse et calibrée pour l'impact

Dans un contexte où les actions pour l'égalité se multiplient mais peinent à transformer en profondeur les organisations, RISE.IN WOMEN se distingue par son ancrage stratégique, sa cohérence systémique et sa puissance opérationnelle.

Ce n'est ni une formation de plus, ni une simple sensibilisation : c'est un levier concret de transformation culturelle, pensé pour durer et faire progresser tout l'écosystème de l'entreprise.

Voici ce qui en fait **un programme à part** :

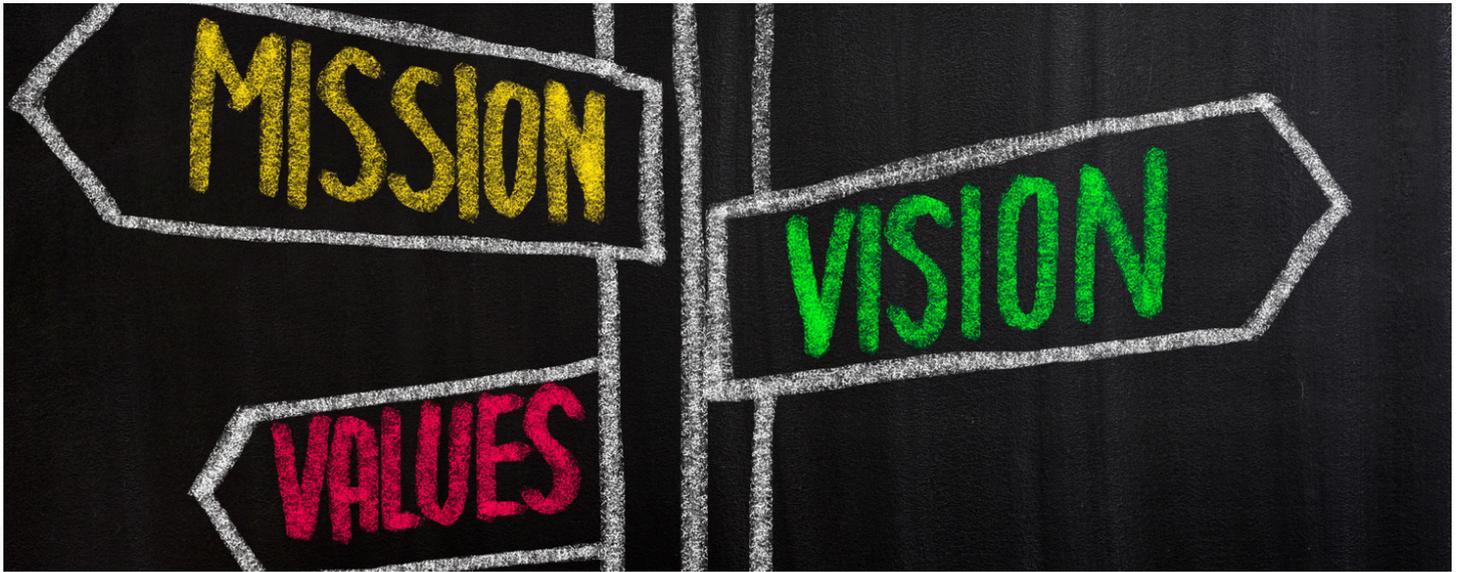
Une approche à 360° réellement co-construite

Chaque axe du programme agit en synergie (RH, management, collectif, coaching) pour créer un écosystème favorable à la progression des talents féminins.

Une alliance unique entre terrain, science et politiques publiques

RISE.IN WOMEN s'appuie sur des recherches actuelles, des pratiques de terrain éprouvées et un alignement rigoureux avec les exigences suisses et européennes (LEg, OEL, ESG, CSRD...).



**Un cercle d'expertes aux profils complémentaires**

Chercheuses, coachs certifiées, expertes RH et actrices institutionnelles forment un noyau agile capable d'intervenir dans des contextes variés – des PME locales aux collectivités publiques.

Une adaptation concrète aux contraintes des PME et collectivités

Tous les outils sont conçus pour être activables dans des contextes à ressources limitées : formats courts, kits prêts à l'emploi, planning agile.

Un pilotage par les résultats : ROI économique, managérial et social

Suivi des indicateurs, calculateur de ROI, et valorisation des effets : une lecture claire de l'impact généré à tous les niveaux.

Une autonomie rapide des équipes grâce aux livrables

Kits RH, outils managériaux, canevas d'ateliers, fiches de suivi... tout est structuré pour un déploiement fluide et une continuité au-delà du programme.

Une plateforme digitale intégrée (BONUS)

Tous les supports sont accessibles en ligne via un espace dédié pour les équipes RH, managers et mentorées – favorisant la pérennité et la simplicité d'usage.

PRÊT·E À INITIER LA TRANSFORMATION ?

Planifiez un RDV exploratoire avec Nelly Sébastien

contact@nscoaching.ch | www.nscoaching.ch | +41 78 238 33 03

Téléchargez notre fiche de diagnostic gratuit ici : [lien](#)