

# PLAN STRATÉGIQUE DE DÉVELOPPEMENT DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION 2021-2024





# Plan stratégique de développement de la diversité et de l'inclusion

## Vision de la direction

Nous sommes convaincu.e.s que la diversité et l'inclusion favorisent l'innovation, la créativité et la collaboration. Pour ce faire, nous promovons activement la diversité par le recrutement de diverses nationalités, genres, cultures et formations académiques. En ce qui concerne la diversité des genres, nous œuvrons à contribuer au développement du genre féminin dans les métiers des STEM (Science, Technology, Engineering, and Mathematics) afin d'avoir une meilleure représentativité dans tous nos domaines d'activité. A cet effet, nous participons à des programmes dédiés à la promotion des métiers techniques auprès des jeunes filles. A l'interne, le mentoring, le coaching et la formation font parties de nos moyens d'action. Les processus RH, notamment ceux liés à l'égalité salariale, au recrutement, à l'accueil et à l'intégration, au développement de carrière et des personnes, à la formation et à la communication sont régulièrement revus et des mesures concrètes sont implémentées afin de faire évoluer nos pratiques.

Nous mettons en place des moyens permettant d'harmoniser la vie professionnelle et privée. Cela passe par la flexibilité du temps de travail, par la possibilité de travailler à distance, par des offres de places d'accueil des enfants en âge préscolaire, et par du temps à disposition pour soutenir les « personnes proches aidantes ».

Nous portons notre charte des valeurs et la transposons dans notre quotidien. Nous sommes nous sommes garant.e.s de son application et veillons à ce qu'aucune discrimination en raison de l'âge, du genre, de la nationalité, de la culture, de l'orientation sexuelle ou du handicap n'existe.

Notre communication est empreinte de respect envers chacun.e et la collaboration est favorisée dans un souci d'excellence et d'innovation

*Comité de Direction du CSEM, juillet 2021*



**Alexandre Pauchard**

CEO



**Christophe Ballif**

VP Sustainable Energy



**Jens Krauss**

VP Systems



**André Laville**

CFO



**Véronique Ieresche-Roy**

VP Human Resources



**Michele Palmieri**

VP Micro & Nano Systems



**Alain-Serge Porret**

VP Integrated & Wireless Systems



**Bahaa Roustom**

VP Marketing & Business Development



**Philippe Steiert**

VP CSEM sites

## Préambule

La diversité et l'inclusion sont un vaste domaine. Compte tenu de son haut niveau de diversité en termes de nationalités, de genres, de cultures et de formations académiques, le CSEM a décidé de mettre l'accent sur l'équilibre entre les genres en augmentant la part des femmes dans ses domaines d'activité, à tous les niveaux.

Le présent document expose une stratégie globale, s'appliquant à toutes les personnes sous contrat avec le CSEM, visant à favoriser l'équilibre entre les sexes et l'égalité des chances au sein de notre entreprise. Cette stratégie se décline en quatre axes, déployés en actions concrètes et mesurés par des indicateurs de réussite. Les membres du Comité de Direction sont responsables de la mise en œuvre de ce « Gender Equality Plan » par le biais d'actions ciblées correspondant à leur situation respective.

Pour la définition et la mise en œuvre de sa stratégie, le CSEM s'appuie sur les bonnes pratiques des universités, des écoles polytechniques et entretient un réseau de partenaires dans ce domaine avec des fondations, des institutions et des entreprises industrielles. Le CSEM s'appuie également sur la littérature scientifique et les recommandations externes afin d'atteindre ses objectifs. Un groupe de travail « diversité » met en place des projets, facilite et encourage la promotion de la diversité et de l'augmentation des ratios féminins au sein de l'entreprise tout en attirant des talents à l'externe. Le Comité de Direction évalue annuellement sa stratégie et l'atteinte des indicateurs afin de prendre des mesures correctrices le cas échéant.

# Fondation de la démarche

**Diagnostiquer, définir les rôles et responsabilités, les problématiques actuelles, une méthodologie et mettre en œuvre un plan d'action**

Après avoir diagnostiqué la situation actuelle

(ratios H/F, recrutement, problématiques liées aux processus RH), créé un cadre de travail et identifié les ressources, un document faitier décrivant la situation actuelle, les rôles et responsabilités, les apports théoriques, une méthodologie et un plan d'action a été validée par le Comité de Direction. L'engagement de ce dernier dans l'atteinte des axes décrits ci-dessous est central pour la mise en œuvre de cette politique.

La mise en œuvre d'une stratégie liée à la politique de diversité, nécessite des paramètres stratégiques (valeurs cibles) et des indicateurs de mesures.



Un budget de est alloué chaque année par la Direction jusqu'à l'obtention des objectifs. Les moyens financiers doivent être utilisés pour favoriser la mixité et l'égalité des chances entre les femmes et les hommes au sens large.

## Mettre en place un groupe de travail, nommer un.e responsable diversité

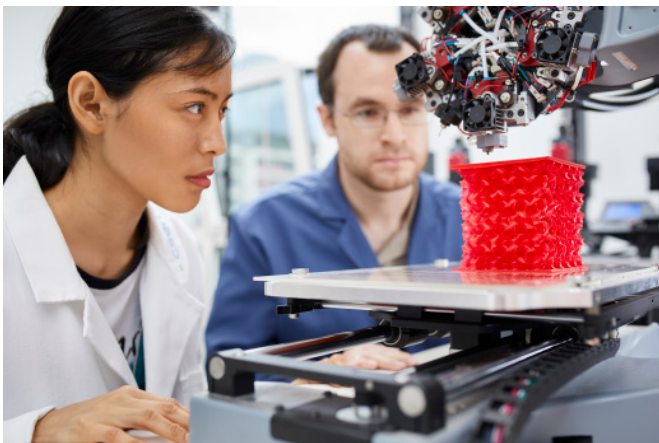
Il est essentiel d'avoir des ambassadeur.drice.s au sein de l'organisation pour porter, diffuser, initier des actions et les promouvoir tant à l'interne qu'à l'externe. Un.e responsable diversité de formation académique dans un domaine scientifique rattachée au Département RH mène les actions nécessaires pour atteindre l'objectif principal : accueillir davantage d'ouverture et de mixité au sein du CSEM.

Les actions sont communiquées deux fois par année à l'ensemble du personnel.

# Axe 1

## Sensibiliser aux stéréotypes et aux préjugés liés au genre, et assurer des comportements et une communication respectueuse

Il est essentiel de donner du sens à ce développement lié à la mixité et à l'égalité des chances. Des formations spécifiques et des journées thématiques sont organisées pour rendre compte des bénéfices liés à la diversité des genres. Pour les hommes et les femmes qui composent l'organisation, de rendre compte des biais genrés inconscients et du sexisme « ordinaire ». Le partage, les débats et la création d'idées sont indispensables pour intégrer la diversité à tous les niveaux dans une communication empreinte de respect et de bienveillance. Une charte diversité permet de poser et de rappeler les principes fondamentaux.



# Axe 2

## Garantir la mixité et l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans la recherche et l'innovation

Des mesures sont mises en place pour détecter les biais de genre à l'interne. Les ressources humaines mettent tout en œuvre pour assurer une égalité de traitement salariale (auditée régulièrement par le logiciel LOGIB de la Confédération) et une meilleure représentativité des femmes dans les métiers techniques/scientifiques ainsi que dans les projets de recherche. Notre code de conduite, basé sur le respect et la bienveillance, définit les notions de discrimination, d'intimidation, de mobbing, de menace, de violence et de harcèlement sexuel, ainsi que les moyens pour y remédier. Chacun.e garantit l'application de ce code en prenant des mesures contre les comportements inappropriés. Si elles ne peuvent le faire seules, les membres du Comité de Direction, les responsables, le département des ressources humaines ou un.e médiateur.ice externe sont à leur disposition pour les accompagner, les soutenir et agir.

Dans tous les projets de recherche, le CSEM vise à une mixité en termes de genre, de culture, de formation académique. Une mixité permet une plus grande créativité, d'amener des approches innovantes et d'apporter différentes visions.

Dans chaque activité de communication, la représentativité homme/femme est dans la mesure du possible équilibrée. La communication orale ou écrite respecte le langage inclusif et non discriminatoire

Les informations sur la stratégie de la diversité, les plans d'action et les mesures sont facilement accessibles sur notre site intranet.

## Axe 3

### Développements de carrière équitables à tous les niveaux

Sur la base des indicateurs de pilotage de chaque division, un objectif indicatif est défini et des mesures spécifiques sont mises en place afin de favoriser l'avancement des carrières des femmes au sein du CSEM (recrutement, talent review axé sur le développement des talents internes, formation individuelle ou collective).

Afin d'attirer et de favoriser les femmes les plus talentueuses et de leur permettre de s'épanouir sur un plan égalitaire, le CSEM développe des stratégies pour encourager le leadership féminin par le biais d'actions telles que le mentorat, le coaching et la formation.

Le CSEM collabore avec des partenaires externes pour mettre en place un programme de leadership dédié au soutien féminin. Du mentoring est proposé pour favoriser l'émergence des talents et les encourager à postuler à des postes à responsabilité. A compétences égales, les dossiers de candidature féminines sont favorisés.

Pour développer les carrières et attirer des talents, le CSEM coopère avec des partenaires externes qui sont actifs dans la promotion des métiers scientifiques. Le CSEM soutient activement les stagiaires féminines par le biais de mentoring et de coaching.

La recherche proactive de talents féminins se fait, également, par le biais de partenariat externe (associations féminines par ex.) et la formation des recruteurs pour atténuer les préjugés inconscients. Une attention particulière est portée sur la rétention des talents féminins à l'interne.

Les membres du Comité de Direction et le Département des ressources humaines évaluent régulièrement l'équilibre entre les genres dans les procédures de recrutement et de promotion, ainsi que dans l'accès et l'utilisation des mesures de développement du personnel.

## Axe 4

### Equilibre vie professionnelle – vie privée

Le CSEM offre des conditions cadre de travail favorisant une harmonie entre la vie privée et la vie professionnelle. Cette conciliation doit être propice à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

L'accès à la crèche d'entreprise et les subventions aux crèches dans les sites sont présents pour aider à trouver des solutions de garde et permettent aux parents de concilier vie professionnelle et vie familiale. Un processus similaire s'applique au soutien des personnes « proches aidantes ».

Des solutions pour la flexibilité du travail, comme l'accès au temps partiel et le travail à distance, sont promues tant pour les femmes que pour les hommes. Le personnel est sensibilisé à l'importance de la flexibilité du travail et à la compatibilité avec la vie de famille, la vie privée pour atteindre l'excellence. Le travail à distance est appliqué à raison de deux jours maximum par semaine pour un 100%.

# Nos valeurs, notre charte

Nous sommes convaincu.e.s que des **valeurs** fortes sont garantes tant du succès de notre organisation que du développement harmonieux et équilibré de tou.te.s les employé.e.s du CSEM. En tant que collaborateur et collaboratrices du CSEM, nous encourageons activement **l'innovation**, nous recherchons **l'excellence**, nous incarnons une **éthique** forte et contribuons résolument à des **collaborations** fructueuses.

## Innovation



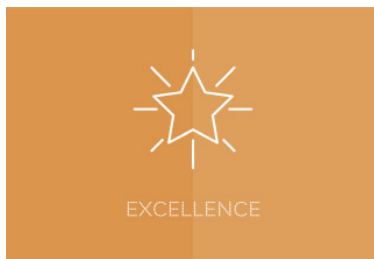
J'approche toute situation avec un état d'esprit **ouvert**

Je génère, j'accueille et je promeus toute idée **créative**

Je cherche continuellement de nouvelles opportunités de renforcer notre impact pour une société **durable**

Je m'engage à renforcer la **compétitivité** de nos client.e.s et à promouvoir les technologies du futur

## Excellence



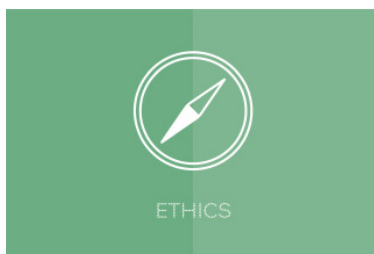
Je vise de très hauts standards de **qualité** et d'efficacité afin d'atteindre nos objectifs ambitieux

Je m'engage avec **passion** et enthousiasme dans mon travail

Je sollicite et donne des **feedbacks** constructifs, stimulant l'excellence

Je soutiens fermement une culture du libre débat et considère toute erreur comme une opportunité **d'apprendre**, de grandir et de réussir

## Ethique



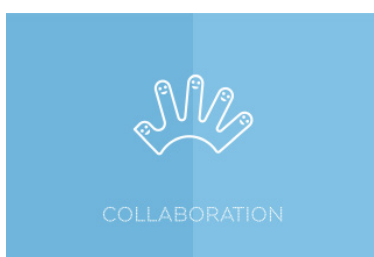
Je me comporte avec **intégrité** dans toute situation et assume pleinement mes choix, mes mots et mes actions

J'agis avec **sincérité** et honnêteté, représentant positivement les valeurs du CSEM

J'adopte un **comportement** exemplaire favorisant un climat de travail harmonieux et inspirant collègues et partenaires

J'œuvre pour un **futur** durable et ne travaille pas pour des projets liés au développement des armes

## Collaboration



Je représente le CSEM en tant qu'entité unique dans **l'intérêt** de nos client.e.s et de notre société

Je **partage** mes connaissances et apporte proactivement mon soutien à mes collègues

Je communique de manière claire et développe des relations de **confiance** avec mes collègues et partenaires

Je considère et traite chacun.e comme un être unique, je respecte la **diversité** des personnalités de notre organisation, tirant bénéfice et inspiration de leur richesse



## En conclusion

Le CSEM est connu depuis de nombreuses années pour son engagement dans la diversité et l'inclusion.

La diversité est une vraie chance tant sur le plan du développement professionnel que personnel. La diversité amène une plus grande variété de perspectives, améliore la créativité et les innovations. En tant qu'entreprise inclusive et humaine, nous avons comme ambassadeur.rice.s des collaborateur.rice.s qui la représentent de manière exemplaire. Le CSEM, au-delà d'afficher des principes, met tout en œuvre pour les vivre et atteindre les objectifs fixés.

Notre entreprise a un rôle à jouer dans la société ; en interne en veillant à l'évolution continue de nos pratiques et à l'application de notre charte, à l'externe en ouvrant ses portes aux futurs talents féminins par le biais de conférences, de mentoring. Le CSEM met tout en œuvre pour que chaque femme et chaque homme se sente reconnu.e, encadré.e et valorisé.e quel que soit son âge, sa formation académique, son genre, sa culture, ses croyances, sa nationalité, son orientation sexuelle ou son handicap.



### Equipe Diversité du CSEM

*Marc Pons Solé, Samantha Paoletti, Véronique Leresche-Roy, Gilles Weder, Christophe Ballif, Alia Lemkaddem*