

VERSION JUIN 2026

GUIDE JEDI

Justice · Équité · Diversité · Inclusion



INTERNATIONAL
MANAGEMENT SCHOOL
GENEVA

THE ETHICAL BUSINESS SCHOOL 

Certified



Corporation

OBJET DU DOCUMENT

Des engagements, pas seulement des mots

Ce document recense les engagements concrets de l'International Management School Geneva (IMSG) en matière de Justice, Équité, Diversité et Inclusion (JEDI), au-delà du seul registre de la communication. Il précise qui, au sein de l'institution, est responsable de la mise en oeuvre de cet engagement, et documente les pratiques réelles — gouvernance, ressources humaines, pédagogie, partenariats internationaux, protection des données — qui donnent corps aux quatre piliers définis dans le Système d'Assurance Qualité (SAQ) de l'IMSG et dans les Standards B Corp 3.0.

OBJET DU DOCUMENT

En complément du guide
de communication

L'IMSG dispose déjà d'un Guide de communication responsable JEDI, qui encadre la manière dont l'institution s'exprime. Le présent guide répond à une exigence distincte : montrer que le JEDI n'est pas qu'une question de vocabulaire, mais une ligne de gouvernance dotée d'un responsable identifié, de pratiques documentées et d'un suivi récurrent. C'est cette distinction — entre discours et engagement effectif — que les Standards B Corp 3.0 (2025) demandent explicitement de démontrer.

TROIS RAISONS D'EXISTER

Pourquoi ce document,
en plus du guide de communication

1. **Gouvernance nommée.** Les Standards B Corp 3.0 exigent qu'une institution désigne expressément l'instance ou la personne responsable de son engagement JEDI. L'IMSG confie cette responsabilité à sa Direction Générale, appuyée par ses comités de gouvernance.
2. **Exigence documentée.** La ré-accréditation B Corp de l'IMSG, dont l'objectif de score dépasse 110, requiert des preuves d'engagement réel dans les domaines Collaborateurs, Client·e·s et Collectivité — pas uniquement dans la Communication.
3. **Cohérence institutionnelle.** Une communication soignée perd sa crédibilité si elle ne s'appuie pas sur des pratiques vérifiables. Ce guide relie chaque pilier JEDI à des engagements concrets, portés par des responsables identifiés.

POLITIQUE JEDI DE L'IMSG

Déclaration d'engagement — Justice, Équité, Diversité, Inclusion

Conformément aux Standards B Corp 3.0, la présente politique constitue la déclaration formelle d'engagement JEDI de l'International Management School Geneva (IMSG). Elle remplit cumulativement les trois conditions exigées par B Lab : une politique publique, approuvée par la plus haute instance de direction, et applicable à l'ensemble des activités, relations commerciales et de la communauté de l'institution.

A

PUBLIQUE

Une politique accessible,
non confidentielle

Cette politique est un document public. Elle est communiquée à l'ensemble de la communauté IMSG — étudiant·e·s, collaborateurs·rices, corps professoral, alumni — et transmise à tout partenaire, prestataire ou auditeur B Corp qui en fait la demande, y compris B Lab Switzerland.

B

APPROUVÉE

Par la plus haute instance
de direction

Cette politique est approuvée par l'équipe de direction de l'IMSG, incarnée par la Direction Générale — Direction des Affaires Académiques et de la Recherche (DAR). Son approbation formelle engage la plus haute instance de direction de l'institution et se matérialise par la signature figurant au bas de cette page.

C

CHAMP D'APPLICATION

Toutes les activités,
toutes les relations

Cette politique s'applique à l'ensemble des politiques et pratiques de l'IMSG : dans toutes ses activités (Genève, Saint-Martin, RDC via ESMK Kinshasa, partenariats académiques internationaux), dans l'ensemble de ses relations commerciales (fournisseurs, partenaires, prestataires, entreprises du réseau BCL) et au sein de sa communauté élargie (étudiant·e·s, alumni, collectivité).

Déclaration : l'IMSG s'engage à ce qu'aucune politique ni pratique — interne, commerciale ou communautaire — ne fasse obstacle à la justice, l'équité, la diversité et l'inclusion. Cet engagement est piloté par la Direction Générale, avec l'appui du CQG, du CED et du COS dont les rôles respectifs sont précisés page suivante.

Genève, le _____

Approuvé pour la direction
générale de l'imgsg



Le signataire : _____

GOVERNANCE DE L'ENGAGEMENT JEDI

Qui porte la responsabilité de sa mise en œuvre ?

« L'entreprise confie la responsabilité de son engagement en matière de JEDI à l'équipe de direction ou à la plus haute instance de direction. »

— Exigence de gouvernance JEDI, Standards B Corp 3.0 (2025), retenue dans le SAQ iMSG

RÉPONSE DE L'IMSG

Une responsabilité exécutive, pas déléguée

C'est la Direction, et non un comité consultatif ou une fonction support, qui est responsable de la mise en œuvre de l'engagement JEDI de l'IMSG. Cette responsabilité est portée par la Direction Générale — incarnée par la Direction des Affaires Académiques et de la Recherche (DAR) — qui arbitre les priorités, valide la feuille de route annuelle et rend compte des résultats devant le Comité d'Orientation Stratégique (COS). Cette désignation n'empêche pas la mobilisation des comités de gouvernance existants : elle en clarifie la hiérarchie, condition posée par les Standards B Corp 3.0 pour distinguer une responsabilité de pilotage réelle d'un simple partage informel des tâches.

INSTANCE	RÔLE DANS L'ENGAGEMENT JEDI	RESPONSABLE NOMMÉ
Direction Générale — DAR	Responsabilité ultime de l'engagement JEDI : arbitrage budgétaire, validation de la feuille de route annuelle, reddition de comptes devant le COS.	Prof. Dr Richard Delaye-Habermacher
CQG — Comité de Qualité Globale	Relais opérationnel : indicateurs JEDI, conformité SAQ et B Corp, suivi des plans d'amélioration continue.	Guillaume Auer
CED — Comité d'Éthique et de Déontologie	Veille éthique, traitement des signalements, application de la charte de déontologie.	Guillaume Auer
COS — Comité d'Orientation Stratégique	Validation stratégique annuelle des engagements JEDI et de leur adéquation avec la vision institutionnelle.	Taisiya Varantsova (Présidente)

J JUSTICE

Accès équitable aux ressources et recours — correction des obstacles structurels.

E ÉQUITÉ

Adaptation des ressources aux besoins réels, au-delà de l'égalité formelle.

D DIVERSITÉ

Pluralité des origines, parcours et profils comme atout institutionnel.

I INCLUSION

Capacité de chacun·e à contribuer pleinement, sans dissimulation.

ENGAGEMENTS – COLLABORATEURS & GOUVERNANCE INTERNE

Recrutement, conditions de travail, formation

POURQUOI CET AXE

Le premier terrain de vérification JEDI

Les Standards B Corp 3.0 évaluent la diversité, l'équité et l'inclusion d'abord dans la relation employeur-collaborateur : qui est recruté, comment les carrières et les parcours atypiques sont reconnus, comment les données personnelles sont protégées. La communication n'est crédible que si ces pratiques la précèdent.

ENGAGEMENT	CONTENU	SUIVI
Diversité du corps professoral	Corps enseignant composé de permanents, vacataires et praticiens issus de contextes académiques et professionnels variés (Suisse, France, Afrique francophone, Asie), évitant la concentration sur un profil unique.	CQG
Conditions de travail documentées	Conditions d'hygiène et de sécurité formalisées ; rôles et responsabilités d'assurance qualité clairement établis pour chaque collaborateur – culture de responsabilité partagée (SAQ IMSG 2025).	CQG · CED
Formation continue obligatoire	Plan de formation des enseignants : compétences B Corp, durabilité, pédagogie responsable et engagée, Problem Based Learning (PBL). Évaluation annuelle des enseignements.	DAR
Reconnaissance des parcours atypiques	Equimil (FSCA) : reconnaissance des compétences militaires, passerelle armée-académique par Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) – une voie d'inclusion pour des profils rarement représentés dans l'enseignement supérieur en gestion.	DAR
Diversité, parité, inclusion (JEDI collaborateurs)	Suivi dédié de la diversité, de la parité et de l'inclusion au sein des équipes, en appui opérationnel à la responsabilité portée par la Direction Générale.	CED · CQG
Protection des données collaborateurs	Politique RGPD / nLPD appliquée aux données personnelles et sensibles des collaborateurs (santé, convictions, origines) – toute mention est justifiée et proportionnée.	DAR

ENGAGEMENTS – PÉDAGOGIE & COMMUNAUTÉ APPRENANTE

Accès, diversité des parcours, situations de handicap

POPULATION ÉTUDIANTE

88 étudiant·e·s, des
parcours variés

La communauté apprenante de l'IMSG rassemble des profils BBA, MBA, doctorants DBA (17 % des effectifs) et candidat·e·s aux Brevets Fédéraux (38 % des effectifs), auxquels s'ajoutent les apprenant·e·s des filières et partenariats internationaux. Cette pluralité de statuts et de parcours est traitée comme une ressource pédagogique, non comme une contrainte à uniformiser.

ENGAGEMENT	CONTENU	SUIVI
Habilitation FIDE	L'IMSG est habilitée à dispenser les programmes FIDE, dans une logique active de lutte contre les inégalités et d'intégration des personnes en situation de fragilité.	DAR
Aménagements pour situation de handicap	Suppression progressive des inégalités d'accès aux prestations et à la formation, conformément à la LHand et à la Convention ONU CDPH ratifiée par la Suisse (2014).	CED
Diversification des références pédagogiques	Cas pratiques et vignettes puisant dans plusieurs contextes culturels (Europe, Afrique francophone, Asie, Amériques) ; personnages de direction non systématiquement masculins dans les études de cas.	Corps professoral
Dualité école-entreprise (BCL)	Missions réelles confiées par des chefs d'entreprise à tou·te·s les étudiant·e·s du programme, sans distinction de profil – l'IMSG est pionnière de ce modèle en Suisse romande.	Dr Arnaud Vallin
Enseignement des compétences JEDI	Notions de justice, équité, diversité et inclusion intégrées aux cours de culture générale, sociologie des organisations, ressources humaines et droit.	Corps professoral

ENGAGEMENTS – PARTENARIATS INTERNATIONAUX

Afrique francophone, mobilité responsable

UNE ZONE PRIORITAIRE

Contre la fuite des cerveaux

L'engagement JEDI de l'IMSG dépasse le campus genevois : il se traduit par une stratégie délibérée de formation de leaders locaux en Afrique francophone, conçue pour offrir des perspectives professionnelles sur place plutôt que d'encourager un départ définitif des talents formés.

PARTENARIAT

ENGAGEMENT JEDI

ESMK Kinshasa
(RDC)

Filiale intégrée IMS Group, ~300 étudiant·e·s — former des leaders locaux pour lutter contre la fuite des cerveaux, objectif explicite du partenariat.

Côte d'Ivoire, Bénin,
Congo, Cameroun

Partenariats académiques régionaux et développement de programmes DBA localement accessibles (hub économique UEMOA, campus Douala en développement).

Maroc — Université
Cadi Ayyad

Convention partenariale et accord ENCG — accès élargi à des formations de gestion pour des étudiant·e·s d'Afrique du Nord.

Mobilité responsable
(France, Québec,
Chili, Russie)

Échanges académiques conçus pour diversifier les parcours sans concentrer les opportunités sur un seul bassin géographique ou culturel.

Saint-Martin

Filiale développée autour de formations BBA/MBA/DBA orientées durabilité et responsabilité — ancrage dans une région caribéenne sous-représentée dans l'offre académique classique.

Cette cartographie illustre l'engagement de l'IMSG pour l'internationalisation ancrée, la mobilité responsable et l'accompagnement des talents africains francophones — Objectifs de Développement Durable 4, 8 et 10 (Éducation de qualité, Travail décent, Réduction des inégalités).

ENGAGEMENTS – DONNÉES SENSIBLES, ACCESSIBILITÉ & SUIVI

Protéger, aménager, réviser

DONNÉES SENSIBLES nLPD · RGPD

Les données relatives à la santé, aux convictions ou aux origines sont traitées comme des données sensibles au sens de la nouvelle LPD et du RGPD. Leur mention dans un dossier, un formulaire ou une communication interne doit être justifiée et proportionnée – une exigence qui protège directement les personnes les plus exposées à une discrimination.

ACCESSIBILITÉ DU CAMPUS

Campus Biotech Geneva

Locaux à haute valeur environnementale desservis par la mobilité douce (transports publics, vélos) ; restauration diversifiée (menus végétariens, sans lactose, sans gluten) pour répondre à des besoins réels plutôt qu'à une offre unique.

DOCUMENT VIVANT Révision annuelle

Ce guide est revu chaque année, en concertation avec les étudiant·e·s, les enseignant·e·s et le personnel administratif de l'IMSG, sous la responsabilité de la Direction Générale. Toute suggestion peut être adressée à la Direction des Affaires Académiques et de la Recherche (DAR) : dar@imgeneva.ch – ou au Comité d'Éthique et de Déontologie (CED) : ced@imgeneva.ch

SOURCES Références

1. B Lab Global, B Corp Impact Standards 3.0 – Governance & People & Community, 2025
2. B Lab Switzerland, Critères d'évaluation pour les établissements d'enseignement supérieur, Zurich, 2025
3. Rapport d'autoévaluation IMSG, Système d'Assurance Qualité (SAQ), juillet 2023 – Standard 2.5 (égalité des chances)
4. Loi fédérale sur l'élimination des inégalités frappant les personnes handicapées (LHand), RS 151.3
5. Nouvelle loi fédérale sur la protection des données (nLPD), RS 235.1
6. Convention relative aux droits des personnes handicapées (CDPH), ONU 2006 – ratification suisse 2014
7. Agenda 2030 – Objectifs de Développement Durable 4, 8, 10
8. Guide de communication responsable JEDI, IMSG, version juin 2026 (document complémentaire)



INTERNATIONAL
MANAGEMENT SCHOOL
GENEVA

THE ETHICAL BUSINESS SCHOOL 

Campus Biotech · Chemin des Mines 9 · CH-1202 Geneva · Switzerland