



HEFP

HAUTE ÉCOLE FÉDÉRALE
EN FORMATION
PROFESSIONNELLE

*L'excellence suisse
en formation professionnelle*

R A P P O R T S U R L A D U R A B I L I T É D U S E R V I C E C S R 2 0 2 1

Auteur-e-s

Pour le service CSR : état-major de la direction HEFP

Zollikofen, le 8 décembre 2022



TABLE DES MATIÈRES

1	SITUATION INITIALE	3
2	GESTION DE L'ENVIRONNEMENT	3
2.1	Indicateurs sur l'environnement 2021	3
2.1.1	Consommation d'électricité	3
2.1.2	Énergie pour le chauffage et l'eau chaude	4
2.1.3	Consommation d'eau	5
2.1.4	Consommation de papier	6
2.1.5	Voyages professionnels	7
2.2	État d'avancement de la mise en œuvre des mesures 2021	8
3	GESTION DU GENRE ET DE LA DIVERSITÉ	9
3.1	Indicateurs sur le personnel	9
3.2	Diversité à la HEFP	10
3.2.1	Ratio des genres	10
3.2.2	Répartition par âge	11
3.2.3	Label iPunkt	12
3.3	Santé	12
3.4	Promotion de la relève dans la formation professionnelle	13
3.5	État de la mise en œuvre des mesures 2021	13



1 SITUATION INITIALE

La responsabilité sociale des entreprises (Corporate Social Responsibility, abrégé CSR) fait référence à l'impact de leurs activités sur la société et l'environnement. La Haute école fédérale en formation professionnelle HEFP s'engage en faveur d'une action socialement et écologiquement responsable et a créé à cet effet le service CSR en 2017.

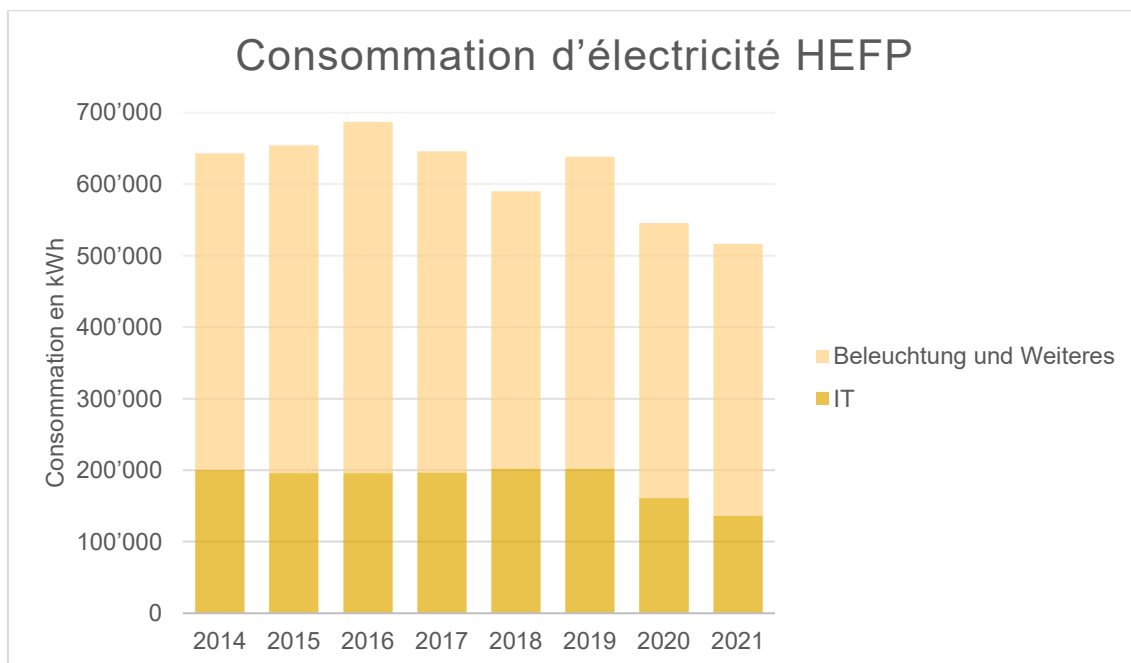
La HEFP a mis en place deux groupes de travail internes « Gestion du genre et de la diversité » et « Gestion de l'environnement » pour planifier et mettre en œuvre des mesures durables. Chaque année, ils développent des objectifs qui sont adoptés par la direction de la Haute école. Le présent rapport examine leurs effets et vise également à contribuer à la transparence vis-à-vis de toutes les parties prenantes de la HEFP.

2 GESTION DE L'ENVIRONNEMENT

Pour le suivi des ressources, la HEFP collecte chaque année différents indicateurs environnementaux. Ces derniers correspondent aux catégories issues du train de mesures sur le climat pour l'administration fédérale et lui sont également communiqués dans ce cadre.

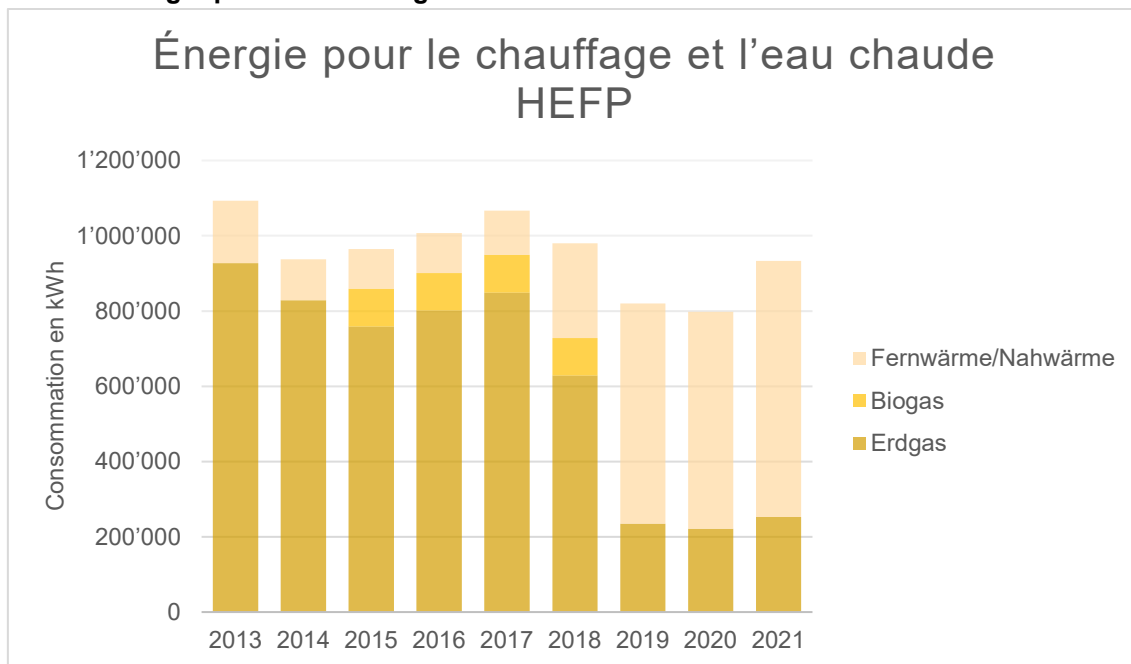
2.1 Indicateurs sur l'environnement 2021

2.1.1 Consommation d'électricité



Au cours de l'exercice sous revue, la consommation d'électricité a diminué par rapport à l'année précédente, passant de 545 445 kWh à 516 461 kWh. Cela représente une diminution d'environ 6 %. Comme en 2020, l'effet de la pandémie a agi sur la consommation d'électricité : en raison de l'augmentation du télétravail, la consommation d'électricité dans les sites de la HEFP a diminué. 2020 et 2021 ne peuvent donc pas servir d'années de référence.

2.1.2 Énergie pour le chauffage et l'eau chaude



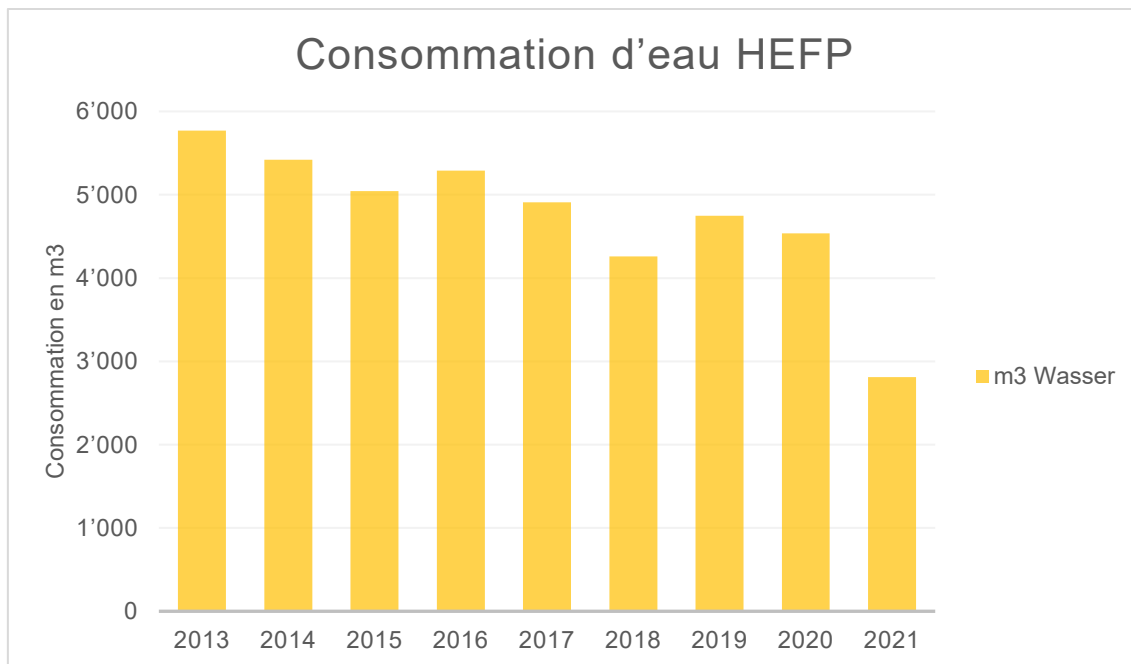
La consommation d'énergie pour le chauffage et l'eau chaude – produite à partir du gaz naturel et du chauffage à distance – a augmenté d'environ 17 % par rapport à l'année précédente pour atteindre 933 093 kWh. Cette hausse est très probablement due à l'augmentation des degrés-jours de chauffage (DJC)¹. En 2020, il y avait 3107 DJC, et en 2021, les DJC sont passés à 3536, ce qui correspond à une hausse d'environ 14 %. Il semble donc plausible que la consommation d'énergie augmente également en 2021.

Toutefois, ces chiffres contrastent avec la baisse de la consommation d'électricité et d'eau (cf. chapitres 2.1.1 et 2.1.3). En toute logique, on pourrait supposer qu'en raison des longues périodes de télétravail, la consommation d'énergie pour le chauffage et l'eau chaude reculerait également. Cependant, ces résultats suggèrent que les bâtiments étaient chauffés « normalement », que les personnes aient travaillé dans les bureaux ou à domicile.

¹ Les DJC sont une mesure de la consommation d'énergie pour le chauffage d'un bâtiment en fonction des températures. La température quotidienne moyenne est prise en compte pour déterminer les degrés-jours de chauffage. Si celle-ci est inférieure à 12 degrés Celsius, des degrés-jours de chauffage sont enregistrés ce jour-là. La température extérieure moyenne est déduite de la température à l'intérieur des bâtiments (fixée à 20 degrés Celsius) – la différence est le degré-jour de chauffage. Exemple : durant une journée d'hiver, il fait en moyenne 1 degré Celsius à l'extérieur. Puisque la différence par rapport à la température intérieure normalisée de 20 degrés Celsius est donc de 19 degrés Celsius, 19 degrés-jours de chauffage sont relevés ce jour-là (source : [ewb](#)).



2.1.3 Consommation d'eau

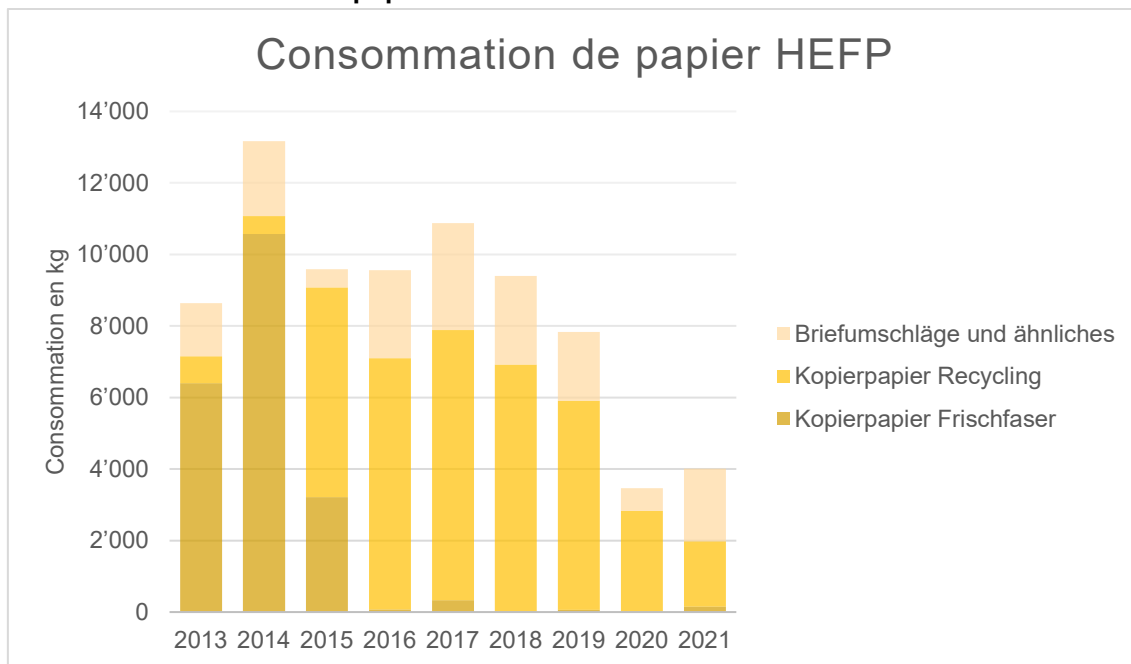


Dans l'ensemble, la consommation d'eau a diminué d'environ 38 % en 2021. Cela s'explique notamment par la forte baisse de la consommation d'eau dans les sites de Zollikofen (-34 % par rapport à 2020) et de Lausanne (-89 % par rapport à 2020).

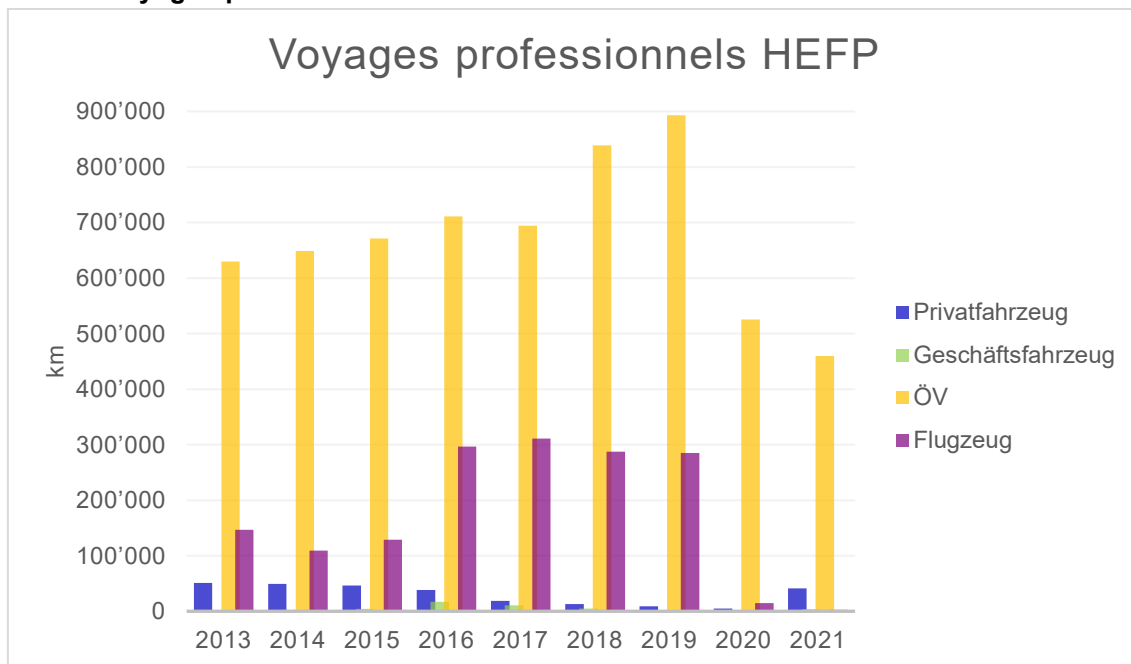
À Zollikofen, la baisse semble s'expliquer par l'augmentation du télétravail. En outre, le restaurant du personnel était partiellement fermé, ou seulement ouvert avec une offre réduite. À Lausanne, en revanche, la baisse paraît très marquée. Une base de données erronée ne peut pas être exclue.



2.1.4 Consommation de papier



Après la forte baisse de la consommation de papier en 2020, une légère hausse s'est produite en 2021 (2020 : 3466 kg ; 2021 : 4014 kg). Cela s'explique par le changement de nom de la HEFP. Avec l'entrée en vigueur de la loi sur la HEFP le 1^{er} août 2021, la HEFP a été rebaptisée. Par conséquent, de nouvelles enveloppes portant le nouveau nom ont dû être commandées en plus grandes quantités.

2.1.5 Voyages professionnels


Un effet important de la pandémie s'est également fait sentir dans les voyages professionnels en 2021. Les voyages en avion ont continué leur régression, avec un total de seulement 2800 km parcourus par avion en 2021. En 2019, ils se montaient à 285 200 km parcourus, la baisse en 2020 et 2021 est donc considérable.

L'utilisation des transports publics (-13 %) a également de nouveau diminué. En revanche, comme en 2020, il y a eu une augmentation (significative) de l'utilisation de la voiture de fonction (+94 %). Cela s'explique par les transports de matériel (IT) du site de Zollikofen au site de Lugano. L'utilisation de véhicules privés pour les voyages de service a également fortement augmenté (+840 %).

Dans le cadre de la mise en œuvre du train de mesures sur le climat pour l'administration fédérale, la HEFP compensera rétroactivement les émissions de CO₂ causées par les voyages en avion (cf. chapitre 2.2).



2.2 État d'avancement de la mise en œuvre des mesures 2021

La direction de la Haute école a renoncé à définir des mesures CSR pour 2021. Dans le passé, de nombreuses mesures ponctuelles – dépourvues d'ancrage stratégique – ont été adoptées. En conséquence, l'impact de ces mesures a été limité. À l'avenir, les mesures en matière de durabilité devront être intégrées dans une stratégie et justifiées au moyen d'analyses. Avec les lignes directrices stratégiques, une stratégie globale pour la HEFP a été développée en 2021. Sur cette base, une stratégie de durabilité doit être élaborée dans une prochaine étape. Durant cette phase de (ré)orientation stratégique, les mesures ponctuelles sont abandonnées. Les reportings et les efforts visant à réduire continuellement la consommation de ressources et à assurer la diversité se poursuivront. De même, notamment dans le cadre de la révision de la réglementation des frais, la HEFP doit s'orienter vers le plan d'action « Voyages en avion » de la Confédération.

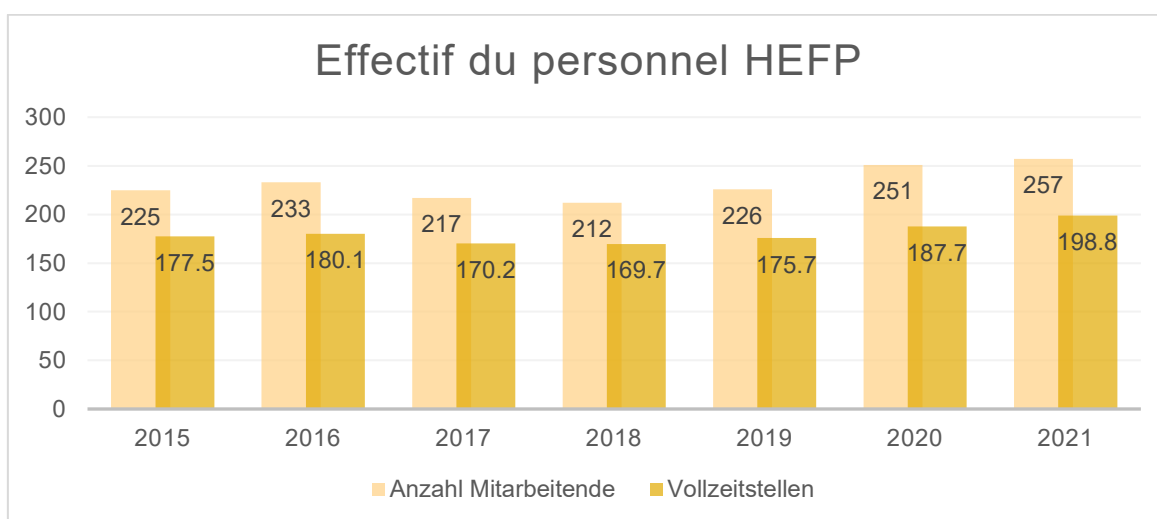
3 GESTION DU GENRE ET DE LA DIVERSITÉ

Les indicateurs suivants sur le genre et la diversité se fondent sur le « Rapport sur la gestion du personnel 2021 ». ² Celui-ci est élaboré par les départements compétents de la Confédération en collaboration avec les entités devenues autonomes.

3.1 Indicateurs sur le personnel

Effectif du personnel

Fin 2021, la HEFP employait 257 personnes dans 198,8 postes à temps plein (hors apprenti-e-s et stagiaires). En conséquence, l'effectif du personnel a de nouveau progressé en 2021. Concrètement, le nombre de collaborateurs/trices a augmenté de 6 personnes et 11 postes à temps plein supplémentaires ont été enregistrés par rapport à l'année précédente. L'évolution détaillée de l'effectif du personnel est illustrée dans le graphique suivant :

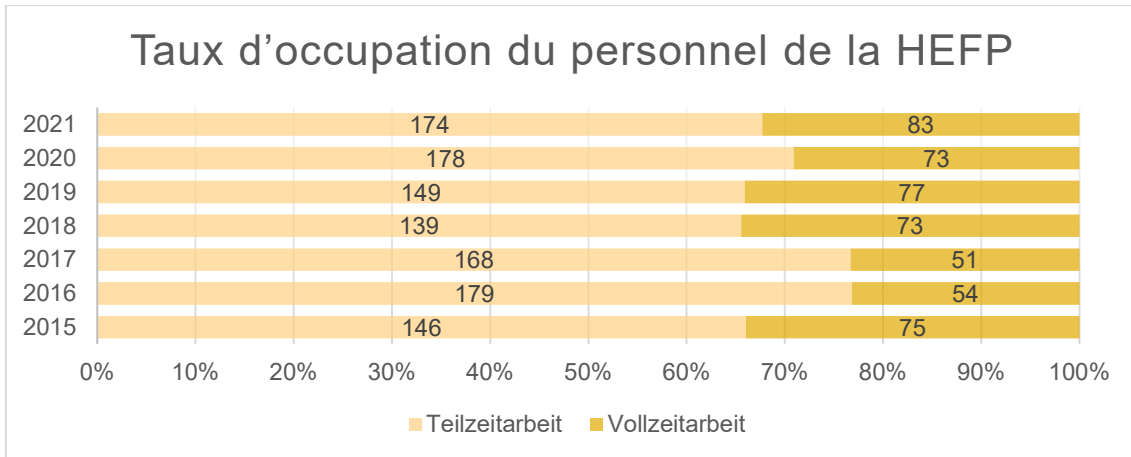


² Rapport sur la gestion du personnel 2021, entités devenues autonomes. Rapport du Conseil fédéral à l'intention des commissions de gestion des Chambres fédérales



Taux d'occupation

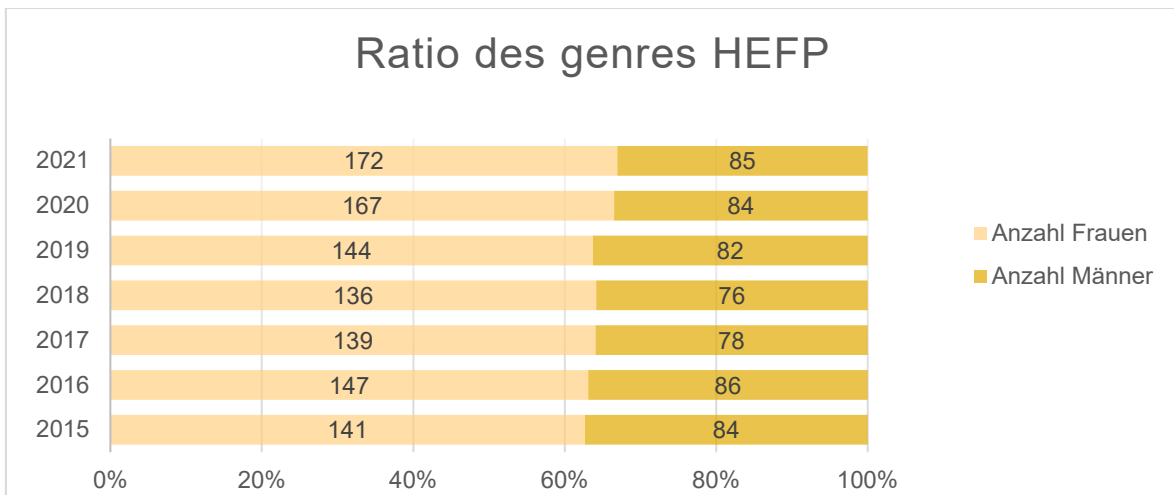
32 % des collaborateurs/trices de la HEFP travaillaient à temps plein en 2021, et 68 % à temps partiel. Par rapport à l'année précédente, le travail à temps partiel a légèrement diminué au cours de l'exercice sous revue (-3 %).



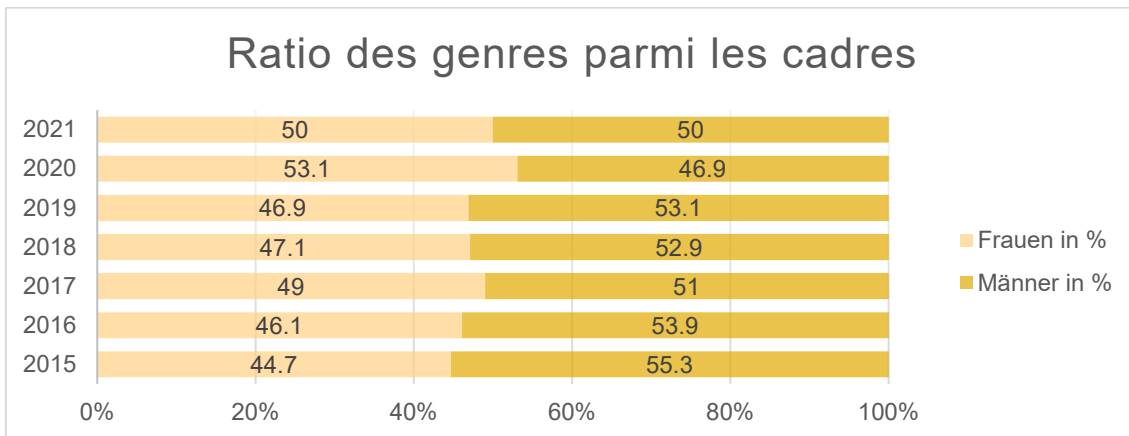
3.2 Diversité à la HEFP

3.2.1 Ratio des genres

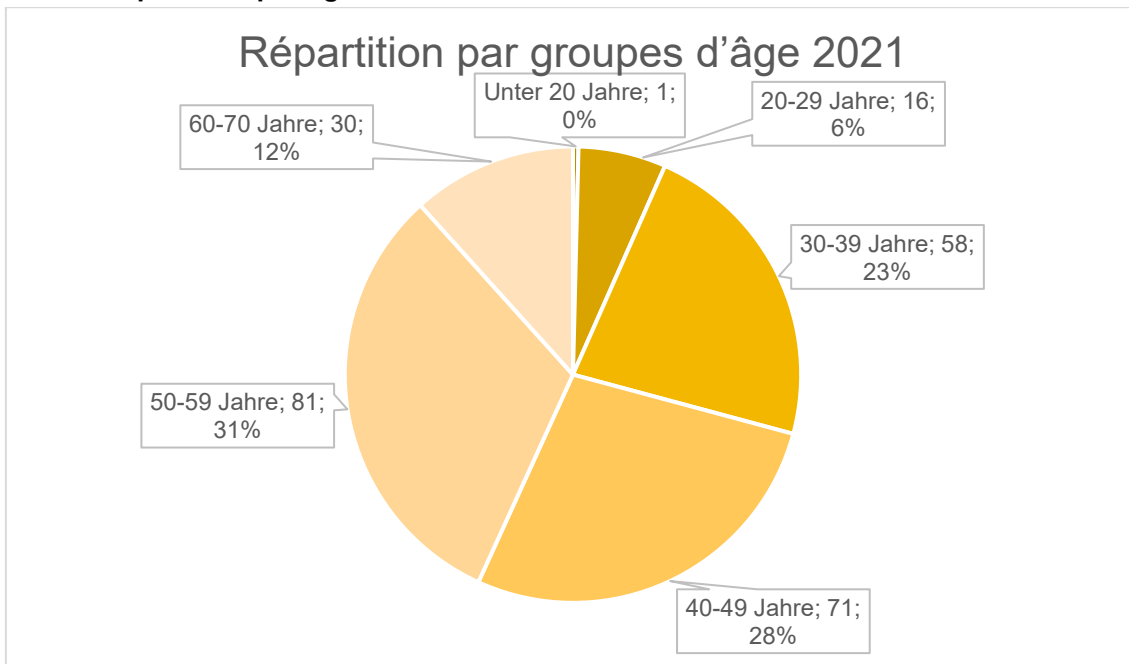
Le ratio des genres a légèrement évolué par rapport à l'année précédente. La proportion déjà élevée de femmes a de nouveau légèrement augmenté : en 2021, 66 % du personnel de la HEFP étaient des femmes (2020 : 65,5 %).



En revanche, la proportion des femmes parmi le personnel de direction a légèrement reculé. En 2020, il y avait pour la première fois plus de femmes que d'hommes à des postes de cadres (53 %). Au cours de l'exercice sous revue, 50 % des cadres étaient des femmes.



3.2.2 Répartition par âge



La représentation de la répartition par âge du personnel de la HEFP (hors apprenti-e-s et stagiaires) montre que le groupe des 50-59 ans est désormais le plus important en pourcentage (31 %). L'année précédente, le groupe des 40-49 ans occupait encore la première place. Il n'est donc pas surprenant que l'âge moyen a de nouveau augmenté : il était de 46,4 ans en 2021 (2020 : 46,2).



3.2.3 Label iPunkt

Depuis 2018, la HEFP porte le label « iPunkt ». Avec ce label, l'association « Impulse » distingue les entreprises qui s'efforcent de créer un environnement de travail inclusif et d'employer sur le marché du travail primaire des personnes ayant un handicap physique ou mental. Pour obtenir ce label, l'emploi fixe d'une personne ayant un handicap est requis (critères d'attribution de base). En outre, les titulaires du label s'engagent à prendre des mesures pour promouvoir des environnements de travail inclusifs et à les mettre en œuvre avec le soutien d'« Impulse » (critères d'attribution de développement). La HEFP a amorcé le processus de développement en 2021.

Dans ce cadre, le thème de la « place de travail accessible » a été défini comme une mesure de développement. Pour atteindre cet objectif, deux mesures ont été convenues : premièrement, la création d'un groupe de travail interdisciplinaire et intersectoriel, deuxièmement, la participation du groupe de travail à des workshops sur la transmission de connaissances. Après avoir assisté aux workshops, le groupe de travail doit élaborer des recommandations d'action spécifiques à l'entreprise.

Un premier workshop sur le thème « Connaissances de base sur l'inclusion » a eu lieu en octobre 2021. Après avoir participé au deuxième workshop, le groupe formulera des recommandations d'action à l'intention de la direction de la Haute école d'ici l'été 2023.

3.3 Santé

Dans le domaine du Case Management, le nouveau service de Care Management, créé en 2020, a pu poursuivre son travail. Il accompagne les collaborateurs et les collaboratrices en cas de problèmes liés au poste de travail ou à la santé. L'ensemble des collaborateurs et des collaboratrices qui ont été encadrées par un Case Management en 2021 ont pu reprendre leur travail, sans qu'aucune rechute n'ait été enregistrée.

À Zollikofen, l'offre de massage pour les collaborateurs et les collaboratrices a dû être suspendue de mi-février à fin août 2021, et elle a pu se poursuivre pendant les mois restants dans le respect des mesures de protection applicables. En tant qu'employeur, la HEFP participe aux coûts à hauteur de 50 %.

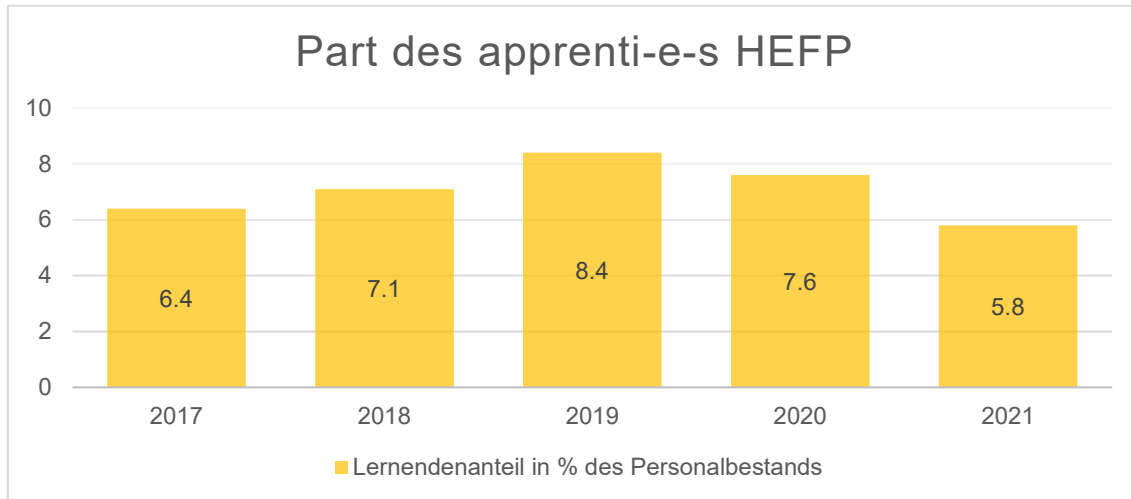
En outre, la HEFP a renoncé à participer à la course des entreprises. De même, l'action « bike to work » n'a pas pu avoir lieu en 2021.



3.4 Promotion de la relève dans la formation professionnelle

La HEFP forme des apprenti-e-s dans les trois métiers suivants :

« informaticien/informaticienne d'entreprise CFC », « employé/employée de commerce CFC » et « médiamaticien/médiamaticienne CFC ».



Fin 2021, 15 apprenti-e-s étaient employé-e-s, ce qui correspond à 5,8 % de l'effectif du personnel de la HEFP. Selon les indicateurs des objectifs stratégiques fixés par le Conseil fédéral, la HEFP doit atteindre une part d'au moins 6 % du nombre total d'apprenti-e-s. En 2021, cet objectif n'a pas été atteint de justesse.

3.5 État de la mise en œuvre des mesures 2021

Cf. chapitre 2.2