



IFFP

INSTITUT FÉDÉRAL DES
HAUTES ÉTUDES EN
FORMATION PROFESSIONNELLE

*L'excellence suisse
en formation professionnelle*

R A P P O R T D U S E R V I C E C S R S U R L A D U R A B I L I T É 2 0 1 7

Auteur-e-s

Pour le service CSR : Franz Lam, Katrin Müller

Zollikofen, le 18 avril 2018



SOMMAIRE

1	SITUATION INITIALE	3
2	LA GESTION DE L'ENVIRONNEMENT	4
2.1	Indicateurs environnementaux 2017	4
2.1.1	Consommation d'électricité	4
2.1.2	Énergie nécessaire au chauffage et à la production d'eau chaude	5
2.1.3	Consommation d'eau	6
2.1.4	Consommation de papier	6
2.1.5	Déplacements professionnels	7
2.2	État de la mise en œuvre des mesures 2017	8
2.3	Les mesures 2018	9
3	GENDER ET DIVERSITY MANAGEMENT	10
3.1	Indicateurs relatifs au personnel	10
3.2	La diversité à l'IFFP	12
3.2.1	L'égalité salariale	14
3.2.2	Famille et profession	14
3.2.3	Santé et sécurité au travail	15
3.2.4	Formation professionnelle et développement du personnel	15
3.3	État de la mise en œuvre des mesures 2017	16
3.4	Mesures 2018	16



1 SITUATION INITIALE

L'IFFP a pour objectif de se faire accréditer en tant que haute école. Dans ce contexte, la loi sur l'encouragement et la coordination des hautes écoles stipule ce qui suit :

« Les hautes écoles et les autres institutions du domaine des hautes écoles tiennent compte du fait que les tâches qu'elles accomplissent sont réalisées conformément à un développement économiquement, socialement et écologiquement durable. Le système d'assurance qualité mis en place permet d'assurer que les hautes écoles et les autres institutions du domaine des hautes écoles se fixent des objectifs dans ce domaine et les mettent en œuvre. »

Le service Corporate Social Responsibility (CSR) de l'IFFP a été créé en 2017 afin de mieux coordonner en interne les questions de genre, de diversité et d'environnement et, à long terme, également afin de mettre le savoir-faire acquis dans ces domaines à la disposition du monde extérieur dans le cadre de projets innovants.

Le service CRS coordonne les travaux du groupe de travail Gestion de l'environnement et du groupe de travail Gender and Diversity Management.

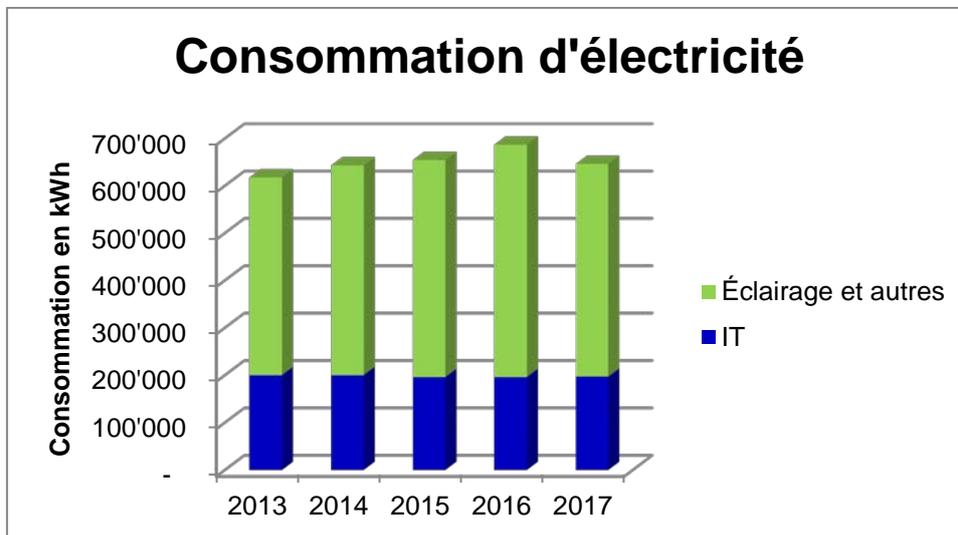
Afin de rendre davantage visibles les travaux du service CSR et des deux groupes de travail ainsi que ceux que l'ensemble de l'IFFP accomplit dans le domaine environnemental et social, il a été décidé d'établir un rapport annuel sur le développement durable.

Le présent rapport indique donc quelles mesures ont été mises en œuvre ou, pour les mesures qui sont encore en phase de mise en œuvre, quel est leur état d'avancement. Dans le domaine de l'environnement, ce sont les indicateurs environnementaux enregistrés annuellement qui permettent d'indiquer si les mesures appliquées ont eu l'effet escompté ou non.

2 LA GESTION DE L'ENVIRONNEMENT

2.1 Indicateurs environnementaux 2017

2.1.1 Consommation d'électricité

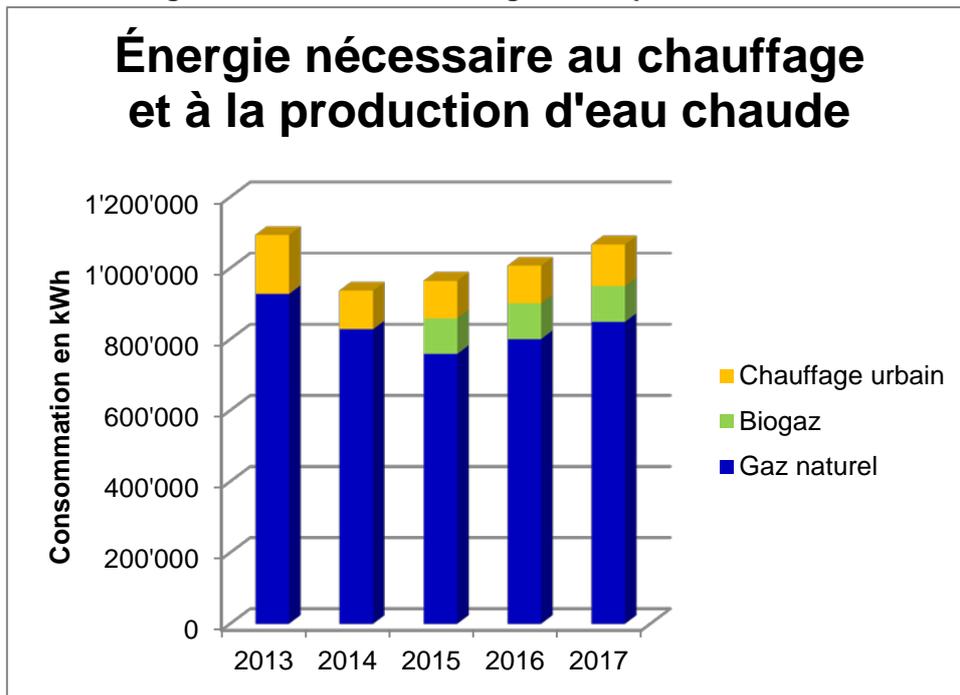


Durant l'année de référence, la consommation d'électricité a diminué d'environ 6 % pour atteindre 645 993 kWh, ce qui est très réjouissant. Les raisons de cette réduction de la consommation d'électricité peuvent être attribuées au remplacement de certains appareils. Ainsi, à Lausanne, les photocopieurs ont déjà été remplacés en août 2016. C'est ensuite en avril 2017 que les automates à boissons ont également été remplacés par des modèles plus efficaces du point de vue énergétique.

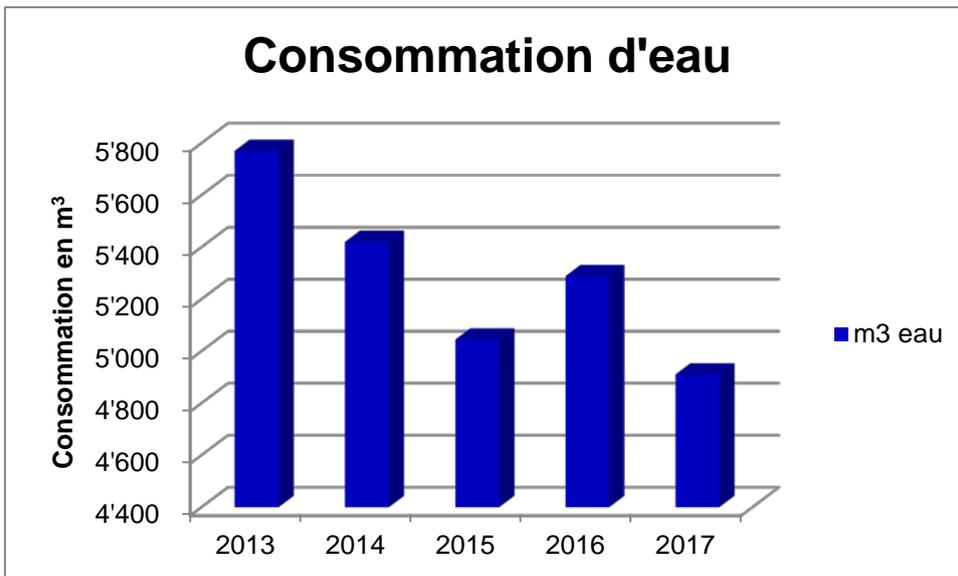
Durant ces dernières années, la consommation énergétique du matériel informatique est restée à peu constante car le nombre d'appareils utilisés n'a pratiquement pas changé en raison du contrat de leasing en vigueur. Ainsi par exemple, des écrans pour PC supplémentaires ont dû être acquis en 2017 car d'une part les collaborateurs et les collaboratrices de l'institut avaient besoin d'écrans pour les formations aux nouveaux logiciels éducatifs et, d'autre part, en raison du fait que de plus en plus de collaborateurs et de collaboratrices ont exprimé le souhait de pouvoir travailler avec deux écrans.

Afin de nous rapprocher encore un peu plus de l'objectif de 432 229 kWh que nous nous sommes fixés pour 2022, des mesures d'économies supplémentaires continueront d'être examinées et, le cas échéant, mises en œuvre durant ces prochaines années.

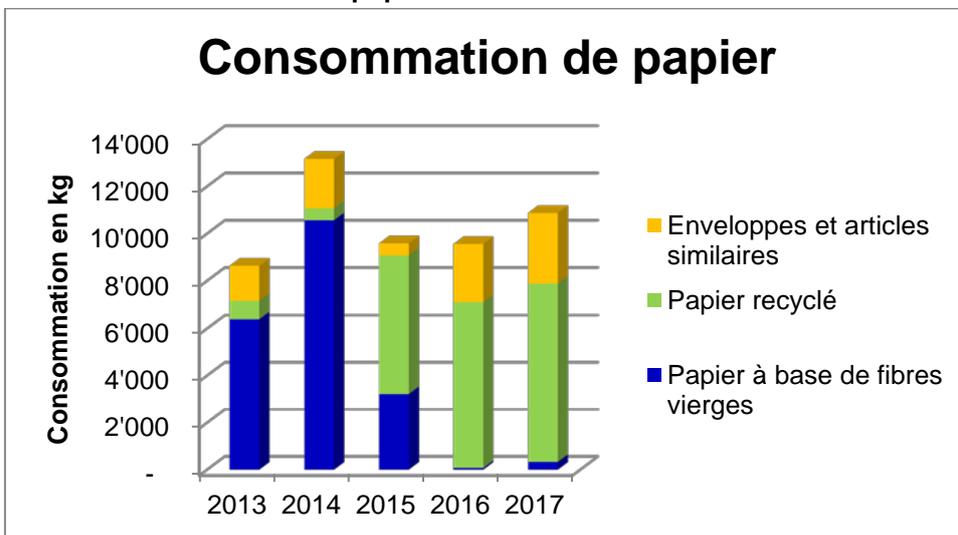
2.1.2 Énergie nécessaire au chauffage et à la production d'eau chaude



Par rapport à l'année précédente, la consommation d'énergie pour le chauffage et la production d'eau chaude a augmenté de 6 %. Cette augmentation est essentiellement due à l'augmentation de la consommation de gaz naturel. Il est à noter que, selon MétéoSuisse, la température qui a régné au mois de février était de trois degrés inférieure à la normale saisonnière. Il est à noter que, l'année prochaine, le chauffage à gaz du site de Zollikofen sera remplacé par un modèle moins gourmand en énergie, ce qui devrait permettre de réaliser d'importantes économies. Depuis 2015, l'IFFP achète une quantité fixe de 100 000 kWh de biogaz par année. Quant à la part de chauffage à distance par thermo-réseaux (chauffage urbain), elle n'a que légèrement augmenté pour atteindre 117 640 kWh en 2017.

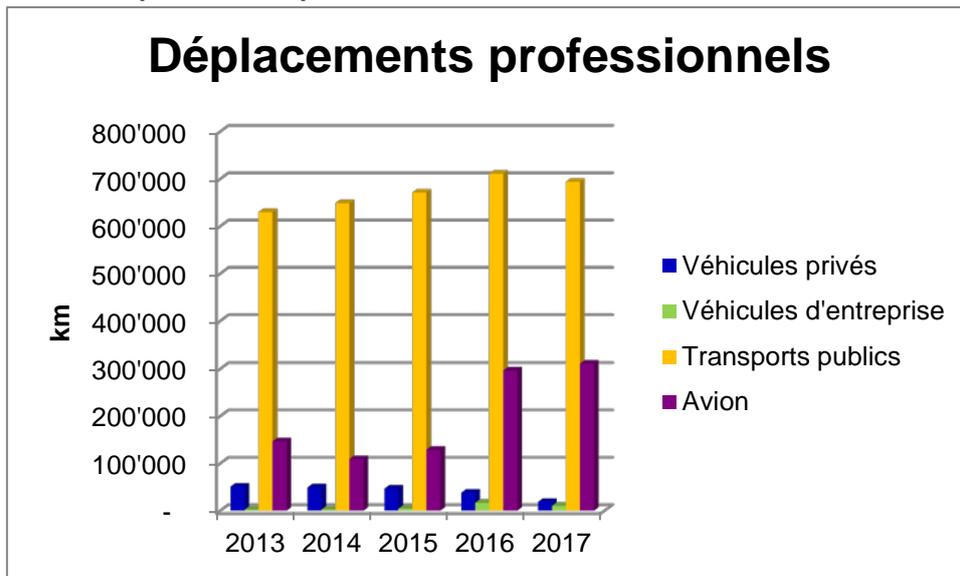
2.1.3 Consommation d'eau


La consommation d'eau a été réduite de 7 % en 2017. Avec 4910 m³, la consommation a atteint un record, soit le plus bas niveau de ces quatre dernières années. L'objectif 2022, fixé à 4905 m³, a ainsi été manqué de très peu.

2.1.4 Consommation de papier


Par rapport à l'année précédente, la consommation de papier a encore légèrement augmenté en 2017. La thématique de l'enseignement sans papier sera abordée l'année prochaine, dans le contexte de la digitalisation. Il s'agira également de promouvoir le concept « Bring your own device » parmi les étudiantes et les étudiants.

2.1.5 Déplacements professionnels



Le nombre de kilomètres parcourus avec des véhicules privés est passé de 28 137 km en 2016 à 18 884 km, soit une réduction de plus de la moitié. Il est également très réjouissant de constater que, durant l'année de référence, le nombre de kilomètres parcourus avec les véhicules d'entreprise a diminué de 37 % pour s'établir à 10 531 km.

Comme l'année précédente, les déplacements en avion ont encore augmenté cette année. Bien que le nombre de vols soit resté à peu près le même, en moyenne, de plus grandes distances ont été parcourues. Les émissions de CO₂ générées par les vols effectués par l'IFFP en 2017 seront compensées. En effet, depuis quelques années déjà, les administrations fédérales œuvrent à compenser les émissions de gaz à effet de serre qui ne peuvent pas être évitées. Dans le cadre des objectifs fixés pour 2019, le Conseil fédéral a décidé que les différents départements doivent compenser la plus grande partie possible des émissions de gaz à effet de serre qu'ils produisent. Cette compensation s'effectue par le biais de l'acquisition centralisée de certificats de compensation. L'achat de certificats de compensation permet de soutenir des projets visant à réduire les émissions de gaz à effet de serre. Ainsi, par exemple, un projet de construction d'installations de production de biogaz a été soutenu par ce biais en 2015 au Népal.

L'Office fédéral de l'environnement (OFEV) constitue, avec le service spécialisé RUMBA (système de gestion des ressources et de management environnemental dans l'administration fédérale), l'unité centrale d'achat pour les certificats de compensation. L'IFFP a déjà manifesté son intérêt à la possibilité de compenser, à l'instar d'autres administrations fédérales, les émissions de gaz à effet de serre qu'il génère.

Objectifs 2022 :

- Véhicules privés : 35 881 km
- Véhicules d'entreprises : 1589 km
- Transports publics : aucun objectif défini
- Avion : 146 796 km



Les collaborateurs et collaboratrices de l'IFFP sont prié-e-s de privilégier autant que possible les transports en commun pour leurs déplacements. L'utilisation des véhicules d'entreprise de l'IFFP doit être réservée aux déplacements pour lesquels il est nécessaire de transporter du matériel (information communiquée mi-2016 sur l'intranet). Pour les déplacements professionnels à l'étranger, il est recommandé, dans la mesure du possible, de préférer le train à l'avion.

2.2 État de la mise en œuvre des mesures 2017

Les mesures proposées pour l'année 2017 par le groupe de travail Management environnemental ont été approuvées par la direction de l'institut en date du 01.06.2017.

Mesures 2017	État de la mise en œuvre 2017
Mines de recharge pour les stylos à bille	Appliquée.
Compensation du CO ₂ émis par les vols IFFP (comme décidé par la direction de l'institut lors de sa réunion du 01.06.17). L'Office fédéral de l'environnement (OFEV) organise et coordonne chaque année la compensation CO ₂ des administrations fédérales intéressées.	L'IFFP a annoncé à l'OFEV son intérêt à compenser les émissions de CO ₂ . Le formulaire d'annonce des quantités de CO ₂ à compenser sera fourni à l'IFFP au début 2018.
Chaque année, dès 2017 : élaborer un rapport environnemental.	Appliquée.
Vignette solaire 2018.	Appliquée. L'action a duré de fin 2017 à début 2018. Au total, 101 vignettes solaires ont été vendues.
Dans le cadre de la digitalisation : coopération avec la PH Bern dans le domaine de l'éducation en vue d'un développement durable et échange avec d'autres hautes écoles et services de la Confédération dans le domaine de l'environnement (selon réunion de la direction de l'institut du 01.06.17).	En suspens. Sera traité dans le cadre de la digitalisation.
Dans le cadre de la digitalisation : formation Work Smart : utiliser simplement des commentaires, des notes et des surlignages dans les document PDF (selon réunion de la direction de l'institut du 01.06.17).	Appliquée. La formation Work Smart a eu lieu le 14.09.2017 à Zollikofen.
Dans le cadre de la digitalisation : lancer un enseignement sans papier, application dès l'année d'études 2018/2019 (selon réunion de la direction de l'institut du 01.06.17).	Le lancement a eu lieu. Le lancement du concept « <i>Bring your own device</i> » de l'enseignement sans papier est prévu dans le cadre du nouveau concept de formation.



2.3 Les mesures 2018

Les mesures proposées pour l'année 2018 par le groupe de travail Management environnemental ont été approuvées par la direction de l'institut en date du 01.03.2018.

Mesures 2018 dans le domaine du management environnemental

Vignettes solaires / participation à un projet environnemental : les vignettes solaires sont proposées aux collaborateurs et aux collaboratrices à un prix attractif. Par ailleurs, d'autres projets innovants dans le domaine du management environnemental sont recherchés pour les prochaines campagnes.

En raison de son âge, le chauffage au gaz de Zollikofen devrait être remplacé par un modèle plus efficace du point de vue énergétique (l'OFCL prévoit d'ailleurs d'effectuer ce remplacement en 2018).

Compensation CO₂ pour les déplacements en avion effectués par des collaborateurs et des collaboratrices de l'IFFP.

Installation de réglettes électriques multiprises avec interrupteur intégré sur les places de travail afin de réduire la consommation d'énergie.

Test de bloc-notes réinscriptibles.

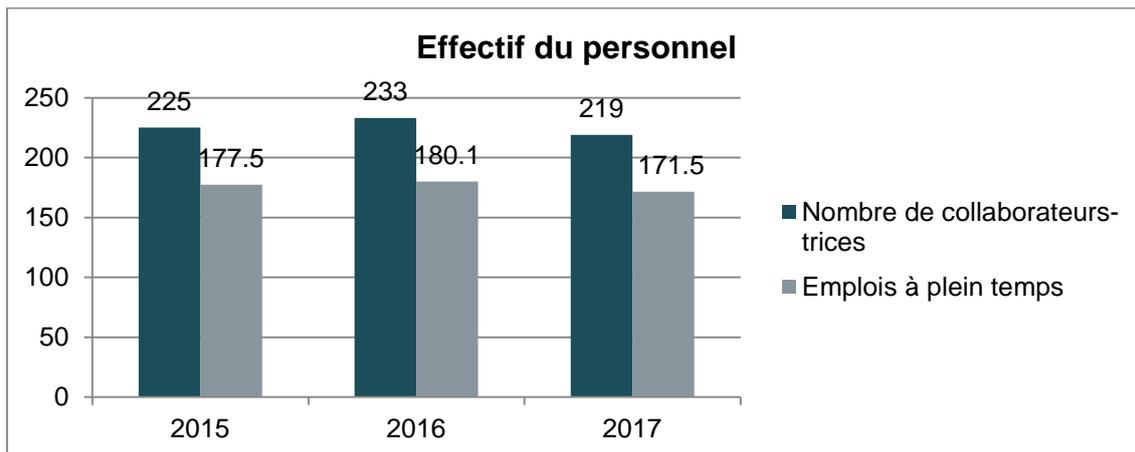


3 GENDER ET DIVERSITY MANAGEMENT

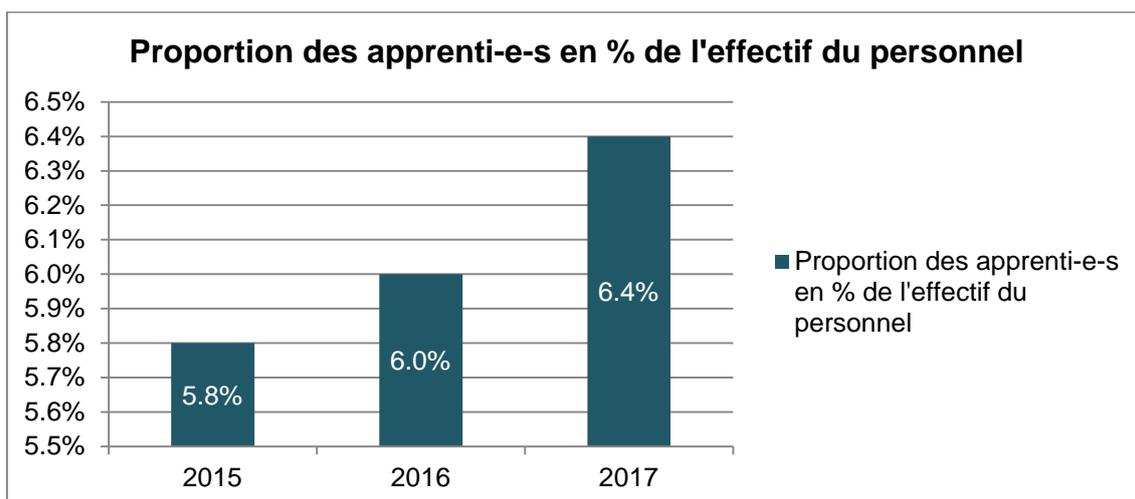
3.1 Indicateurs relatifs au personnel

Effectif du personnel

Le graphique ci-dessous illustre le développement du nombre de collaborateurs et de collaboratrices de l'IFFP :



Le nombre de collaborateurs et de collaboratrices a diminué de 14 unités par rapport à l'année précédente, ce qui correspond à une réduction de 6 %. La diminution de l'effectif du personnel est principalement attribuable aux mesures d'économie instaurées et aux réorganisations qui en découlent.



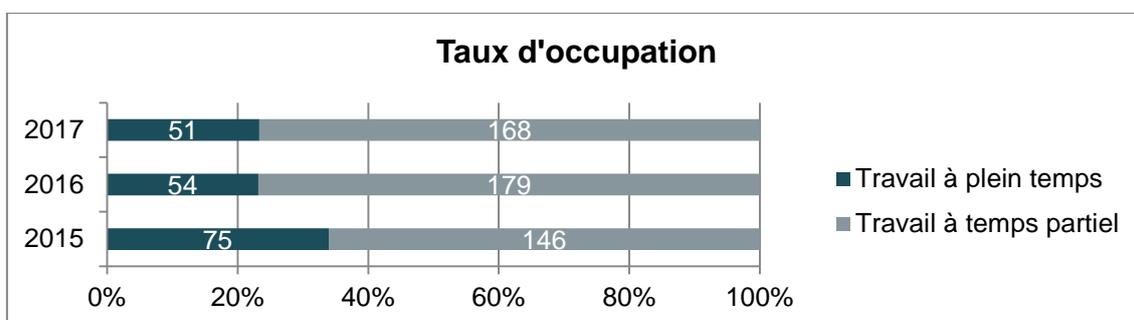
L'IFFP forme des apprenties et des apprentis dans les trois professions suivantes :

- informaticien-ne en informatique d'entreprise CFC ;
- employé-e de commerce CFC ;
- médiamaticien-ne CFC.

Le nombre d'apprenties et d'apprentis est resté le même que l'année précédente, soit 14 personnes en tout. La proportion des apprenties et des apprentis a légèrement augmenté en raison de la diminution du nombre de collaborateurs et de collaboratrices. Selon les indicateurs relatifs aux objectifs stratégiques fixés par le Conseil fédéral, l'IFFP doit atteindre un taux d'apprenties et d'apprentis d'au moins 5 % de l'effectif total du personnel. Cette exigence est satisfaite.

En tant qu'entreprise formatrice orientée vers les prestations sportives, l'IFFP permet aux jeunes talents de progresser dans leur carrière sportive et de participer à des compétitions tout en suivant en parallèle une formation professionnelle initiale auprès de l'institut. Au cours de l'année de référence, l'IFFP a ainsi compté, parmi son personnel, un apprenti qui a terminé sa formation d'employé de commerce tout en jouant au football à un haut niveau. De cette façon, l'IFFP assure également la diversité parmi les apprenties et les apprentis.

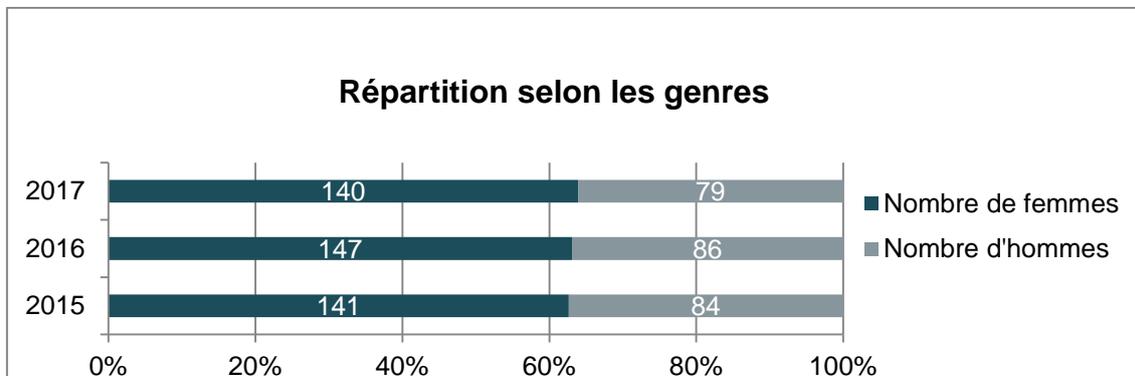
Taux d'occupation



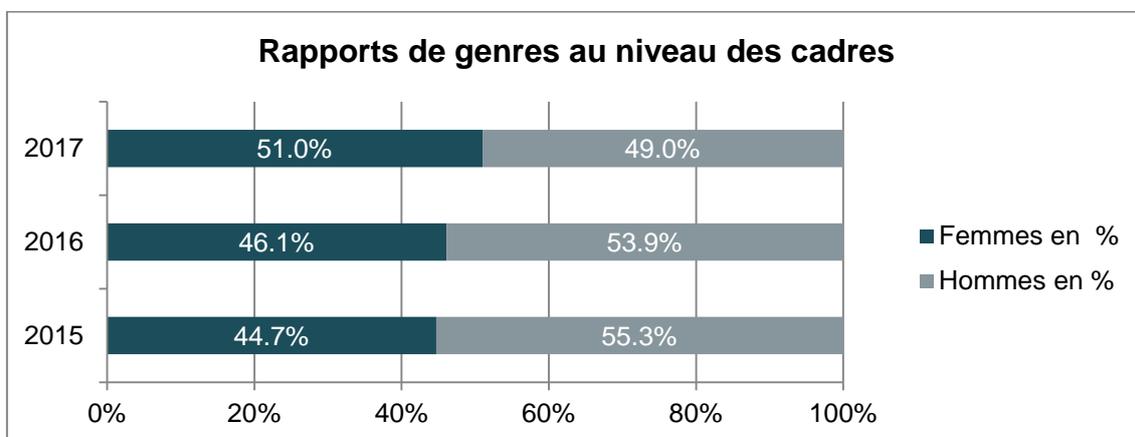
Le travail à temps partiel est de plus en plus plébiscité à l'IFFP. Ainsi, en 2016, la proportion de collaborateurs et de collaboratrices travaillant à temps partiel était déjà passée d'environ 66 % à presque 77 %. Cette valeur est restée à peu près identique en 2017.

3.2 La diversité à l'IFFP

Rapports de genres à l'IFFP



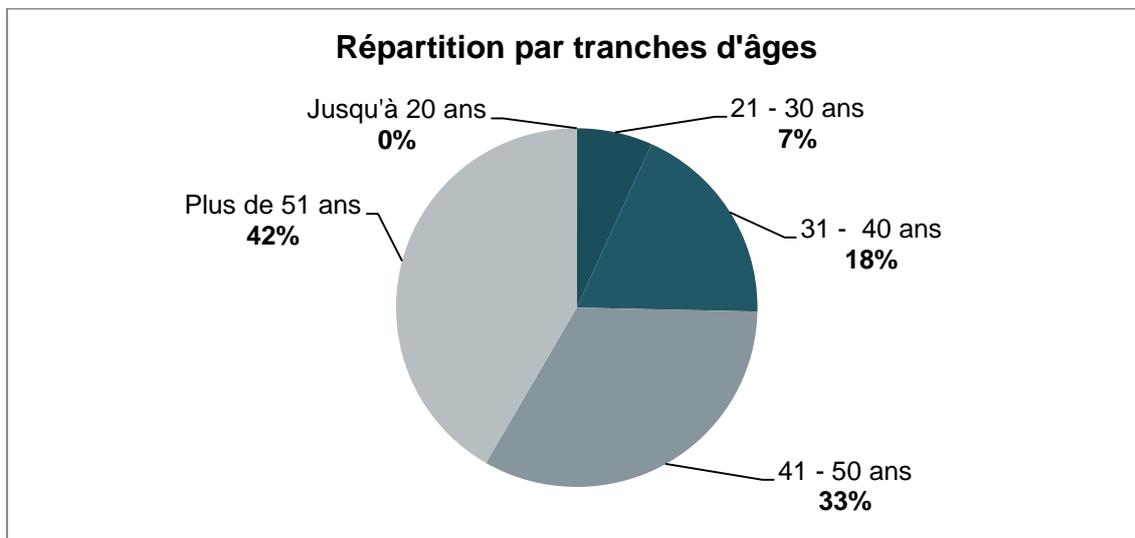
À l'IFFP, la proportion de femmes n'a cessé d'augmenter au cours de ces dernières années et, avec 64 %, elle est désormais plus élevée que jamais. À titre de comparaison, selon l'Office fédéral de la statistique, en 2016 la proportion moyenne des femmes dans les hautes écoles pédagogiques et autres institutions de formations des enseignantes et des enseignants était d'environ 58 %¹.



L'évolution des rapports de genres parmi les cadres de l'IFFP est également très réjouissante. Au cours de l'année de référence, la proportion de femmes parmi les cadres a dépassé pour la première fois le seuil de 50 %.

¹ OFS (2017) : <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bildung-wissenschaft/personal-bildungsinstitutionen/tertiaerstufe-hochschulen.assetdetail.3243777.html>

Répartition par tranches d'âge



L'âge moyen des collaborateurs et des collaboratrices de l'IFFP est de 47,5 ans. Avec 42 % du total du personnel, ce sont les collaborateurs et les collaboratrices de plus de 51 ans qui sont les plus représenté-e-s à l'institut.

La diversité culturelle à l'IFFP

La diversité culturelle, que l'IFFP s'engage à promouvoir, fait partie intégrante de la culture d'entreprise de l'institut. Indépendamment de la nationalité, l'IFFP emploie des personnes d'origines culturelles très diverses, dont voici quelques-unes des provenances :

- Égypte
- Albanie
- Algérie
- Bulgarie
- Chine
- Allemagne
- Italie
- Cambodge
- Kosovo
- Espagne
- Tibet



Personnes en situation de handicap

Durant l'année de référence, ce type de diversité a également été de plus en plus intégré dans la culture d'entreprise de l'IFFP. Ainsi, par exemple, en 2017, l'IFFP a embauché trois personnes en situation de handicap, dont l'une d'elles a terminé sa formation d'employée de commerce CFC alors que les deux autres ont pu trouver une place sur le marché du travail. L'IFFP espère pouvoir continuer à l'avenir à offrir une place permanente dans le monde du travail à des personnes qui sont en situation de handicap.

3.2.1 L'égalité salariale

LOGIB, l'instrument de la Confédération en matière d'égalité salariale, a été mis en œuvre pour la dernière fois à l'IFFP en 2013.

LOGIB est un instrument d'autotest programmé en Excel et destiné aux entreprises qui emploient au moins 50 collaborateurs et collaboratrices. La procédure statistique d'analyse de la régression constitue l'élément central de la méthode statistique utilisée, qui permet d'identifier la partie de la différence salariale existant entre les femmes et les hommes qui est explicable par des caractéristiques de qualifications personnelles (formation, ancienneté et expérience professionnelle) et respectivement par des facteurs liés à l'emploi (statut professionnel et niveau d'exigences) et quelle partie est due au genre.

Étant donné qu'il existe encore d'autres facteurs objectifs d'explications susceptibles d'influencer le calcul des salaires et qui n'ont pas été pris en compte dans l'analyse LOGIB, la Confédération et le canton de Berne ont défini un seuil de tolérance de 5 %. Dans ce contexte, on suppose donc qu'une entreprise garantit l'égalité des salaires entre les femmes et les hommes si le résultat de l'inégalité salariale spécifique au genre (et non explicable) est inférieur au seuil de tolérance de 5 % et respectivement pas significativement supérieur à ce même seuil de tolérance. Ce n'est que lorsque la différence identifiée entre les salaires des femmes et ceux des hommes est nettement supérieure au seuil de tolérance que l'inégalité salariale est présumée.

Conformément aux objectifs stratégiques du Conseil fédéral, la prochaine analyse LOGIB devrait être effectuée en 2019 à l'IFFP. Toutefois, l'IFFP a décidé d'anticiper cette analyse d'un an et de la réaliser déjà en été 2018 afin de pouvoir prendre d'éventuelles mesures à ce propos en 2019.

3.2.2 Famille et profession

De 2015 à 2017, l'IFFP s'est vu décerner la mention « Famille ET profession ». Ce label de qualité est attribué par le service spécialisé UND à des entreprises qui mettent en œuvre des mesures visant à concilier vie professionnelle, vie familiale et vie privée ainsi qu'à favorisé l'égalité des genres. Ce label étant arrivé à échéance à fin 2017, l'IFFP a relancé le processus de recertification à la fin de l'année 2017. Le processus de recertification en question sera réalisé au cours du premier trimestre 2018.

3.2.3 Santé et sécurité au travail

À fin 2016, la direction de l'institut a approuvé le concept de santé révisé de l'IFFP, concept qui couvre les domaines de la promotion de la santé, de la gestion des absences et du Case Management ainsi que ceux de la sécurité au travail et de la protection de la santé. Il est à noter qu'un tel concept et sa mise en œuvre sont requis dans le cadre de l'accréditation de l'IFFP en tant que haute école. Le concept comprend également un catalogue de mesures possibles à mettre en œuvre en 2016/2017. Il est à noter que les mesures suivantes ont été mises en œuvre :

- « Qu'est-ce qu'un style de conduite favorable à la santé ? » Impulsions fournies lors d'un séminaire de cadres ;
- gestion uniformisée des absences prolongées ;
- suppression des obstacles administratifs ;
- conception ergonomique des places de travail ;
- enquêtes sur la charge de travail et respectivement sur l'état de santé des collaborateurs et des collaboratrices.

3.2.4 Formation professionnelle et développement du personnel

Le concept de développement du personnel a été approuvé en 2016. Il définit des objectifs ainsi que des mesures pour les années 2016 à 2020. Dans ce contexte, les mesures suivantes ont été prévues pour 2017/2018 :

Mesure	Groupes cibles	Quels sont les objectifs à atteindre ?
Principe de la conduite	Cadres	Sur la base de séances de cadres axées sur le thème « compréhension de la conduite », il s'agit de définir des principes de conduite ainsi que des exigences fondamentales pour les forces dirigeantes.
Développement de compétences intersectorielles	Cadres, tous les collaborateurs et toutes les collaboratrices	Les compétences des collaborateurs et des collaboratrices sont systématiquement étendues lorsqu'ils et elles sont impliqué-e-s dans des projets intersectoriels.
Évaluation du potentiel/des compétences	Cadres, tous les collaborateurs et toutes les collaboratrices	Un instrument d'évaluation du potentiel doit être élaboré et implémenté en tant qu'outil de conduite, afin de pouvoir évaluer et systématiquement développer les compétences des collaborateurs et des collaboratrices.
Focalisation sur les « collaborateurs et collaboratrices plus âgé-e-s »	Collaborateurs et collaboratrices plus âgé-e-s	Les collaborateurs et les collaboratrices plus âgé-e-s disposent de beaucoup d'expérience et de connaissances techniques. Pour que ces personnes restent productives jusqu'à leur départ à la retraite, diverses mesures doivent leur être proposées (planification avec les supérieur-e-s hiérarchiques, engagements ciblés et extension du savoir-faire, vérification du modèle de temps de travail, gestion des connaissances, etc.).



3.3 État de la mise en œuvre des mesures 2017

La mise en œuvre des mesures proposées pour l'année 2018 par le groupe de travail Management environnemental et Diversity Management a été approuvée par la direction de l'institut en date du 04.05.2017.

Mesures 2017	État de la mise en œuvre à fin 2017
Définir plus précisément le CSR, le genre et la diversité afin d'en assurer une compréhension uniforme. Le services CSR met cette mesure en œuvre.	Appliquée. La définition précise telle que formulée par le service CSR a été approuvée par le groupe de travail.
Inclure les compétences en matière de genre et de diversité en tant que catégorie dans la liste des compétences des collaborateurs et des collaboratrices. Rendre ces compétences exploitables en informant le personnel par ex. lors de séminaires des cadres ou de séances d'information sur le genre et la diversité (sensibilisation).	La matrice des compétences des enseignantes et des enseignants est actuellement élaborée par les RH. Une extension à d'autres catégories de personnes est prévue.
Promouvoir la diversité en embauchant des personnes en situation de handicap.	Trois personnes en situation de handicap ont été engagées durant l'année de référence. L'une d'elles suit une formation d'employée de commerce CFC, une autre effectue un stage dans le département finances et la troisième est engagée dans l'état-major de direction en tant que collaborateur spécialisé.
Assurer la formation des collaborateurs et des collaboratrices spécialisé-e-s ainsi que des responsables des filières d'études (personnes qui ont un premier contact avec les étudiantes et les étudiants) dans le domaine de la compensation des inégalités (formation assurée par le service CSR et le service juridique).	Le formulaire relatif à la compensation des inégalités n'était pas entièrement conforme aux principes de la compensation des désavantages. Il a donc été adapté. La formation assurée par le service CSR sera prise en main en collaboration avec le secteur Formation dès que le ou la futur-e responsable du secteur Formation sera entré-e en fonction.

3.4 Mesures 2018

Les mesures proposées pour l'année 2018 par le groupe de travail ont été approuvées par la direction de l'institut en date du 01.03.2016.

Mesures 2018 dans le domaine du genre et de la diversité
Participation au projet intercantonal d'échanges linguistiques pour les apprenties et apprentis diplômé-e-s (Swiss Mobility).
Certification du label « Famille ET profession ».
Optimisation de la réglementation linguistique/du guide de rédaction épïcène: le service linguistique complète en permanence le guide de rédaction épïcène et, dans la mesure du possible, sensibilise les collaborateurs et les collaboratrices à l'emploi du langage épïcène.
Accessibilité des bâtiments : même si un bâtiment ouvert au public relève des dispositions de la loi fédérale sur l'élimination des inégalités frappant les personnes handicapées, la sensibilité à l'égard de cette loi doit être accrue et sa mise en œuvre réalisée à l'aide de solutions pragmatiques. Des propositions d'optimisation de l'accessibilité pour les personnes aveugles ou malvoyantes existent et sont en cours de réalisation. En outre, il faudrait également analyser la manière d'optimiser l'accès au bâtiment pour les personnes en situation de handicap moteur ou se déplaçant en fauteuil roulant en mettant en œuvre des



solutions simples et peu onéreuses.

Révision et poursuite du développement du concept relatif aux personnes en formation.

Objectif : promotion de la diversité parmi les apprenties et les apprentis (dans le cadre de l'embauche, les jeunes issu-e-s de l'immigration et les apprenties et les apprentis atteint-e-s dans leur santé doivent être pris-e-s en compte dans une égale mesure).

Label iPunkt : le label iPunkt est décerné aux entreprises qui emploient des personnes en situation de handicap et qui respectent l'égalité des chances de celles-ci du point de vue professionnel. Le label est décerné par l'association Impulse aux entreprises qui embauchent au moins une personne en situation de handicap, qui s'engagent, lors du recrutement, à tenir compte de façon égalitaire des personnes en situation de handicap ainsi qu'à fournir des ressources humaines pour le projet.