



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 2

Auteur-e-s

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

Zollikofen, le 24 janvier 2024



TABLE DES MATIÈRES

1	SITUATION INITIALE	3
2	GESTION DE L'ENVIRONNEMENT	3
2.1	Indicateurs sur l'environnement 2022	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 de service	7
3	GESTION DU GENRE ET DE LA DIVERSITÉ	9
3.1	Chiffres clés du personnel 2022	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	Langage inclusif à la HEFP	12
3.3	Santé au travail	12
3.4	Promotion de la relève dans la formation professionnelle	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.

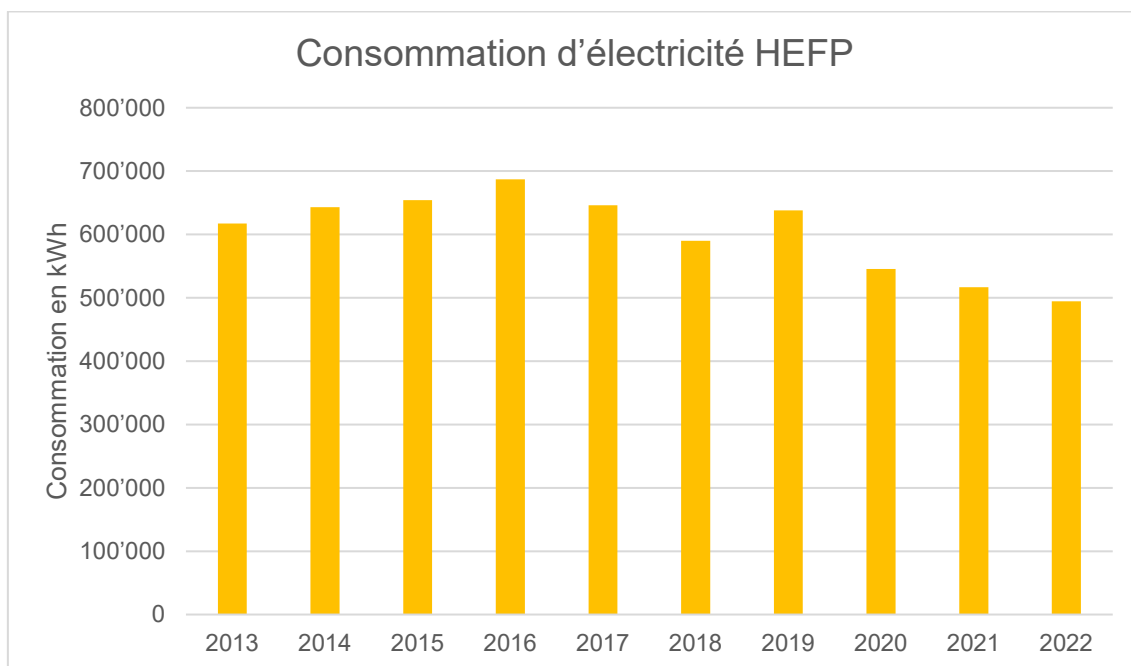
La HEFP a mis en place deux groupes de travail internes « Gestion du genre et de la diversité » et « Gestion de l'environnement » pour planifier et mettre en œuvre des mesures durables.

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.

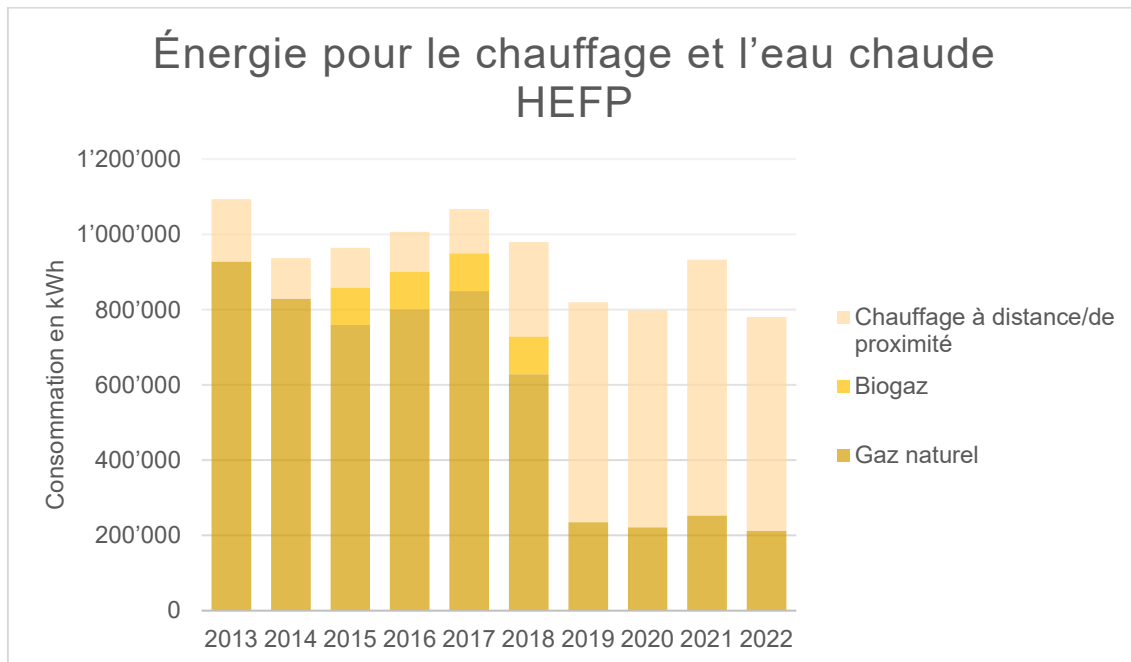
2.1 Indicateurs sur l'environnement 2022

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 516 461 kWh à 494 567 kWh. Cela représente une diminution d'environ 4 %. Cela s'explique probablement par une présence réduite sur les trois sites (nouvelle réglementation sur le travail mobile après la pandémie). Par rapport à 2019, où le télétravail était encore rare, la consommation d'électricité a diminué de 23 %.

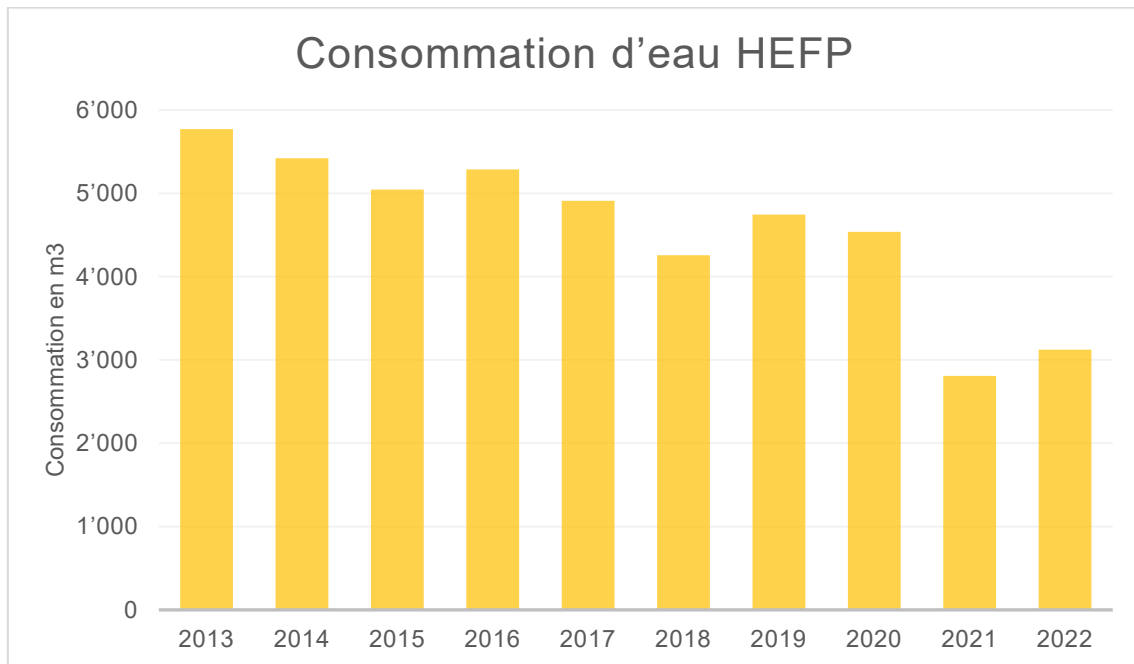
2.1.2 Énergie pour le chauffage et l'eau chaude



La consommation d'énergie pour le chauffage et l'eau chaude – produite à partir du gaz naturel et du chauffage à distance – a diminué d'environ 16 % par rapport à l'année précédente pour atteindre 780 224 kWh et se situe désormais à un niveau similaire à celui des années 2019 et 2020. L'année 2021 doit être considérée comme une exception – cette année-là, il y a eu plus de degrés-jours de chauffage (DJC)¹ que d'habitude (DJC 2020 : 3107 / HGT 2021 : 3536 / HGT 2022 : 2968).

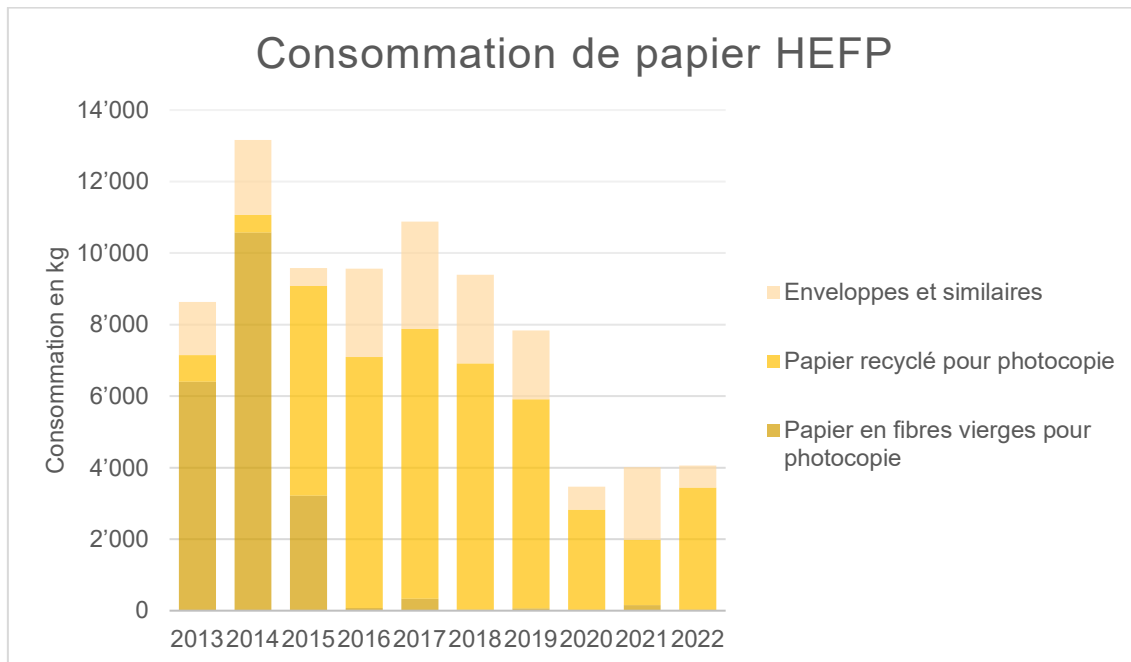
¹ Les DJC sont une mesure de la consommation d'énergie pour le chauffage d'un bâtiment en fonction des températures. La température quotidienne moyenne est prise en compte pour déterminer les degrés-jours de chauffage. Si celle-ci est inférieure à 12 degrés Celsius, des degrés-jours de chauffage sont 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



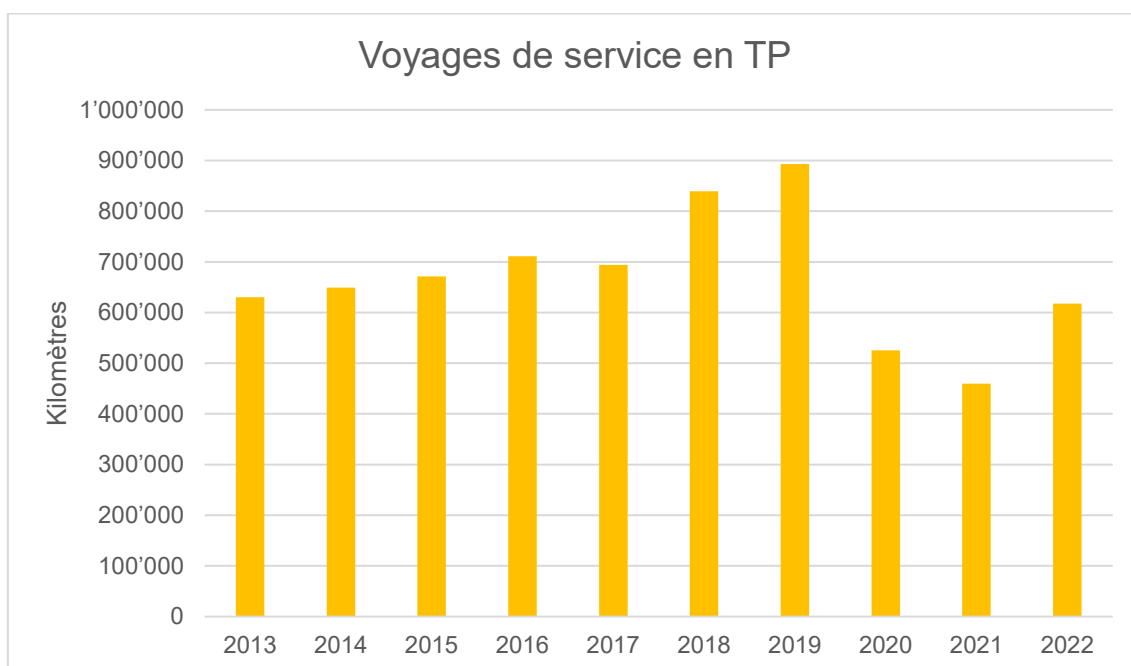
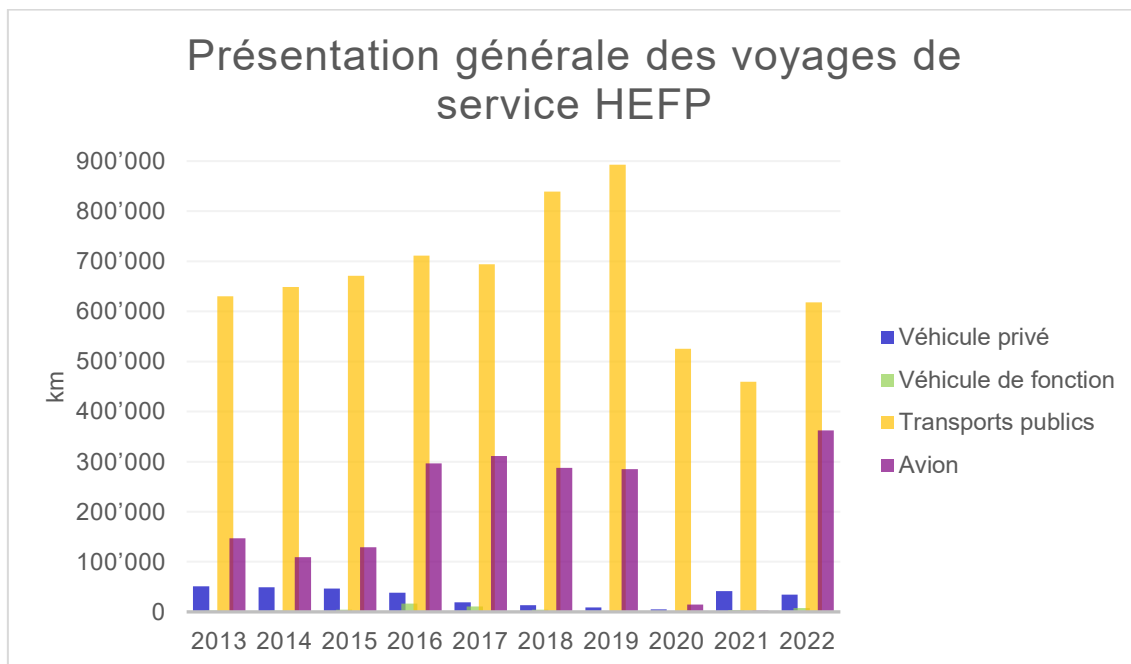
La consommation d'eau a augmenté d'environ 11 % par rapport à l'année précédente. Il faut tenir compte du fait que la valeur inhabituellement basse de 2021 ne s'explique pas entièrement par l'augmentation du télétravail. Une base de données erronée ne peut être exclue, c'est pourquoi la comparaison avec l'année précédente n'est que partiellement pertinente. Si l'on compare les valeurs de 2019 (avant la pandémie) et de 2022, on constate une baisse de 34 % de la consommation d'eau.

2.1.4 Consommation de papier

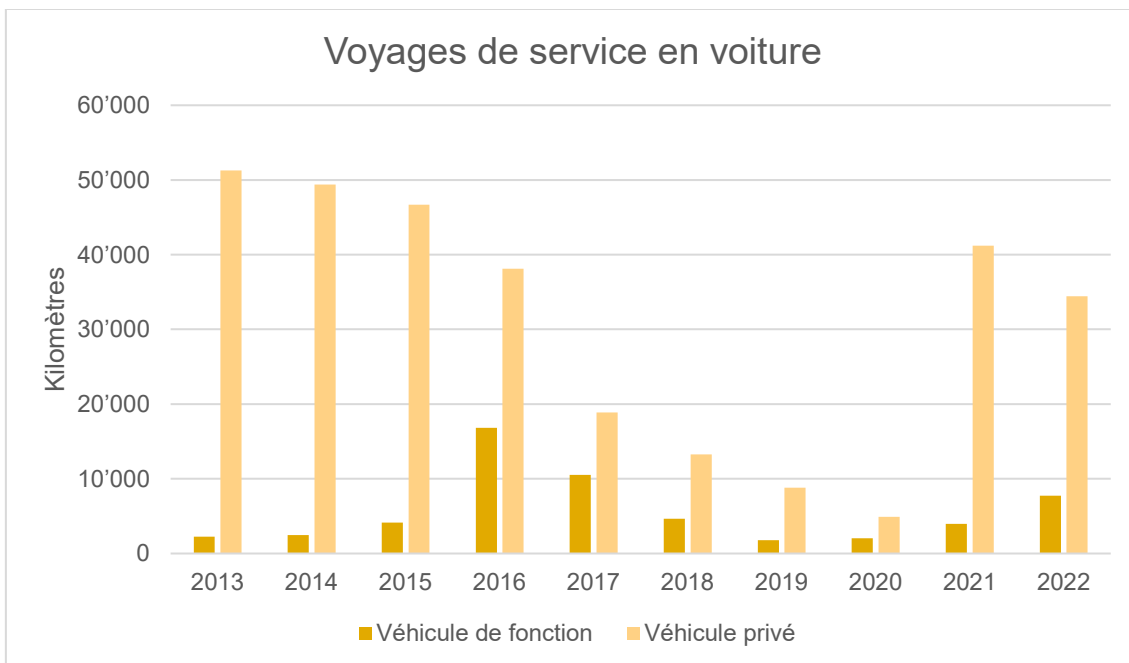


La consommation de papier a légèrement augmenté au cours de l'année (2021 : 4014 kg ; 2022 : 4059 kg), mais s'est globalement stabilisée à un niveau bas ; on constate une baisse de 48 % par rapport à 2019.

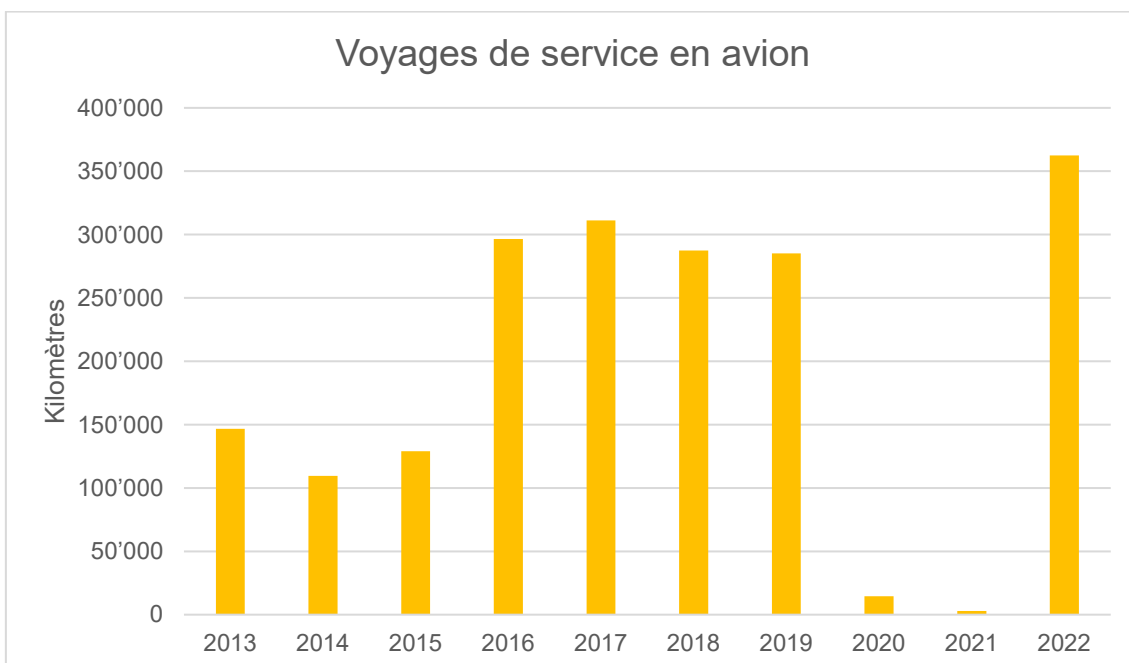
2.1.5 Voyages de service



Comme on pouvait s'y attendre, les voyages de service ont de nouveau été plus nombreux en 2022, après un fort impact pandémique en 2020 et 2021. Au total, 617 874 km ont été parcourus en transports publics au cours de l'année de référence.



Comme les années précédentes, on constate une augmentation (significative) de l'utilisation du véhicule de fonction (+95 %). Il faut toutefois tenir compte du fait que, depuis 2021, il s'agit d'un véhicule hybride qui produit moins d'émissions de CO₂. En ce qui concerne l'utilisation de véhicules privés pour les voyages de service, une forte augmentation en 2021 et 2022 est également à relever. Des mesures de sensibilisation sont indiquées ici.



En 2022, les collaborateurs et les collaboratrices de la HEFP ont effectué plus de voyages en avion que jamais auparavant. Il est possible qu'un certain effet de rattrapage se fasse sentir, car de nombreux voyages de service à l'étranger avaient dû être annulés en 2020 et 2021.

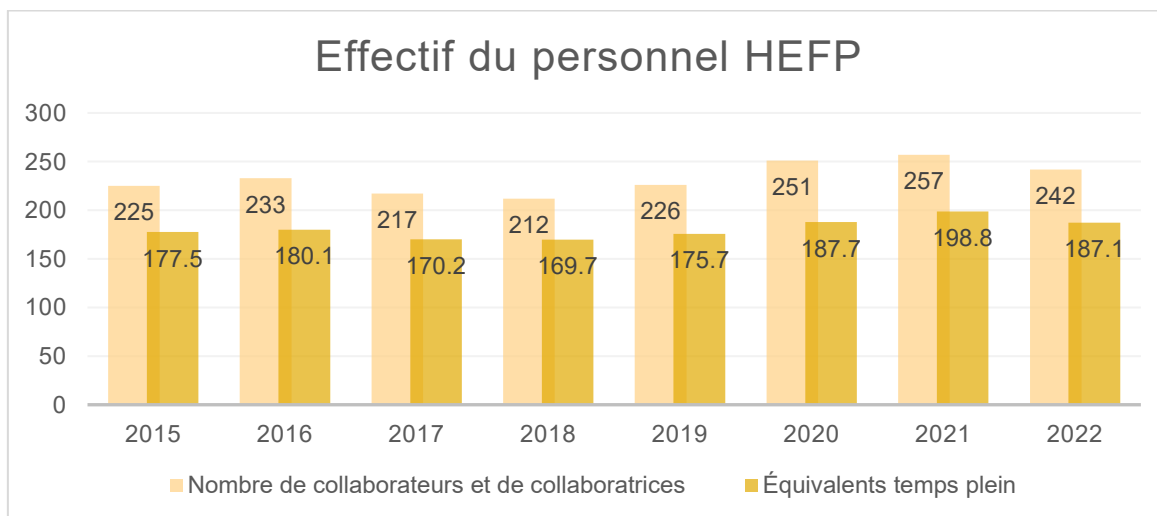
3 GESTION DU GENRE ET DE LA DIVERSITÉ

Les indicateurs suivants sur le genre et la diversité se fondent sur le « Rapport sur la gestion du personnel 2022 ». ² Celui-ci est élaboré par les départements compétents de la Confédération en collaboration avec les entités devenues autonomes.

3.1 Chiffres clés du personnel 2022

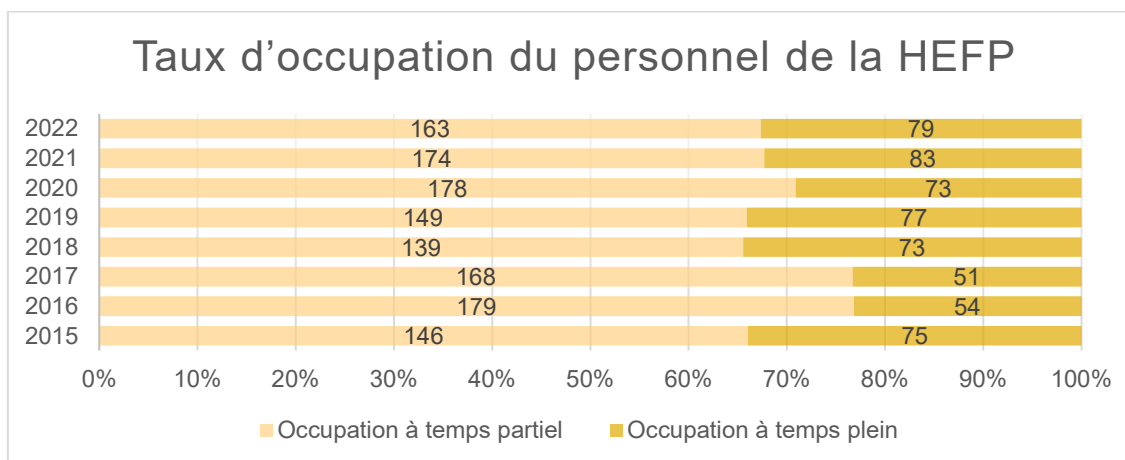
Effectif du personnel

Fin 2022, la HEFP employait 242 personnes dans 187,1 postes à temps plein (hors apprenti-e-s et stagiaires). L'évolution détaillée de l'effectif du personnel est illustrée dans le graphique suivant :



Taux d'occupation

En 2022, 33 % des collaborateurs et des collaboratrices de la HEFP travaillaient à temps plein et 67 % à temps partiel. Le rapport est donc presque identique à celui de l'année précédente.

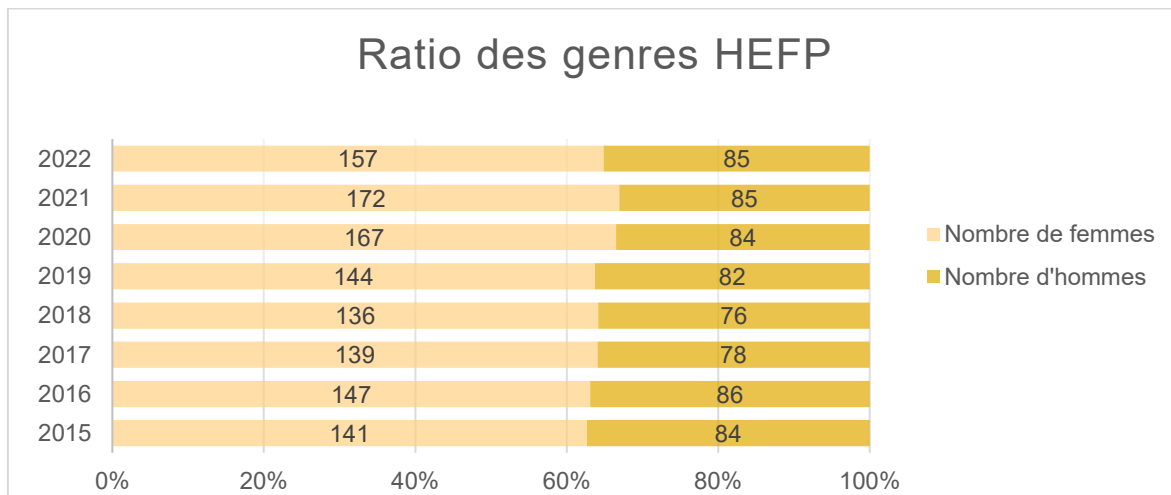


² Rapport sur la gestion du personnel 2022, entités devenues autonomes. Rapport du Conseil fédéral à l'intention des commissions de gestion des Chambres fédérales

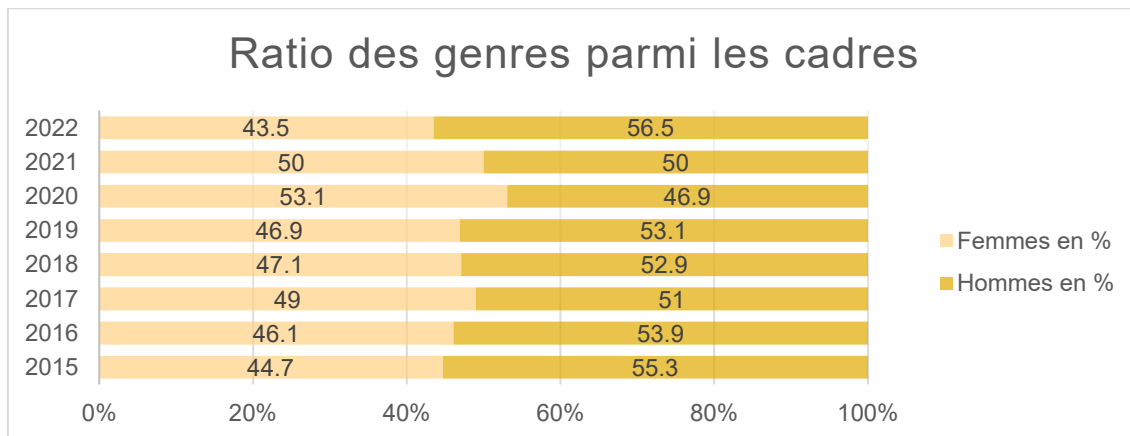
3.2 Diversité à la HEFP

3.2.1 Ratio des genres

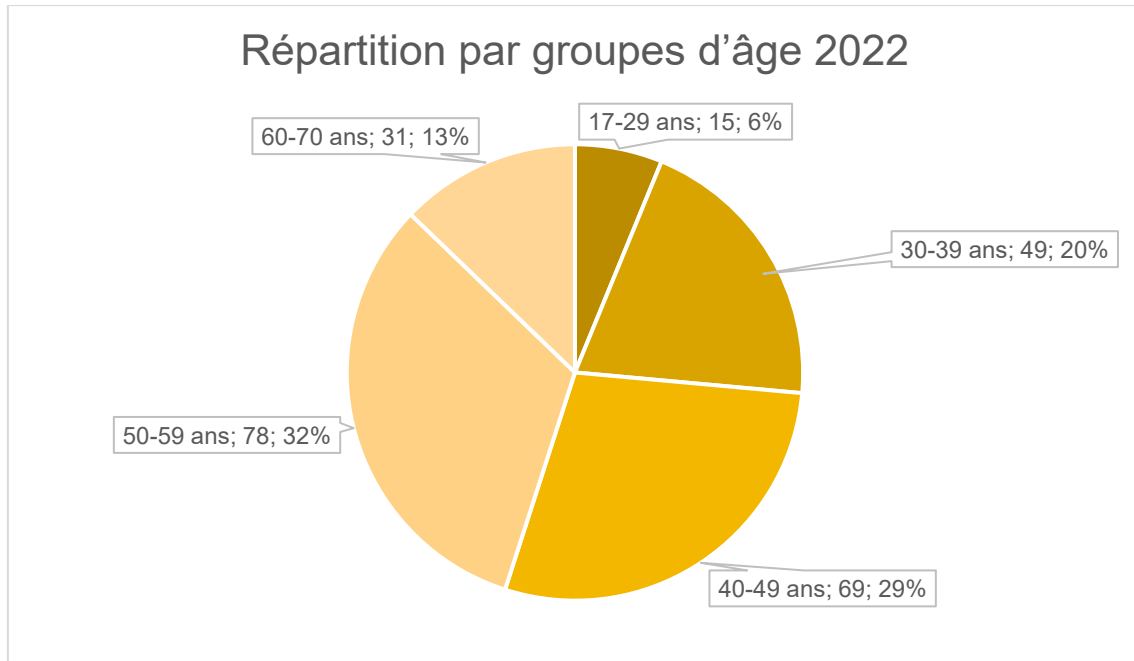
Le ratio des genres a légèrement évolué par rapport à l'année précédente. La proportion élevée de femmes a légèrement diminué (-2 %). En 2022, près de 65 % des collaborateurs et des collaboratrices de la HEFP étaient des femmes.



En ce qui concerne le personnel de direction, la proportion de femmes était déjà en baisse en 2021. Au cours de l'année de référence, il a de nouveau baissé d'environ 6,5 %.



3.2.2 Répartition par âge



La représentation de la répartition par âge des collaborateurs et des collaboratrices de la HEFP (hors apprenti-e-s et les stagiaires) montre qu'une fois de plus, le groupe des 50-59 ans est le plus important en pourcentage (32 %). L'âge moyen a encore légèrement augmenté en 2022 et s'élève désormais à 47,0 ans (2021 : 46,4 ; 2020 : 46,2).



3.2.3 Langage inclusif à la HEFP

En 2020, la direction de la haute école a adopté le « Guide pour un langage inclusif à la HEFP ». Ce guide a pour but de donner des impulsions pour un langage respectueux. Il énumère à cet effet différentes stratégies et exemples d'application, en premier lieu pour un langage respectueux des genres. Le groupe de travail CSR Genre & Diversité a lancé une série de manifestations internes à l'automne 2022 afin de présenter le guide linguistique dans les trois régions. L'objectif de cette manifestation était, d'une part, d'accroître la conscience d'un usage du langage sensible aux genres au sein de la HEFP et, d'autre part, de répondre aux questions d'application que se posent les collaborateurs et les collaboratrices de la HEFP. Des spécialistes externes ont accompagné cette série de manifestations.

3.3 Santé au travail

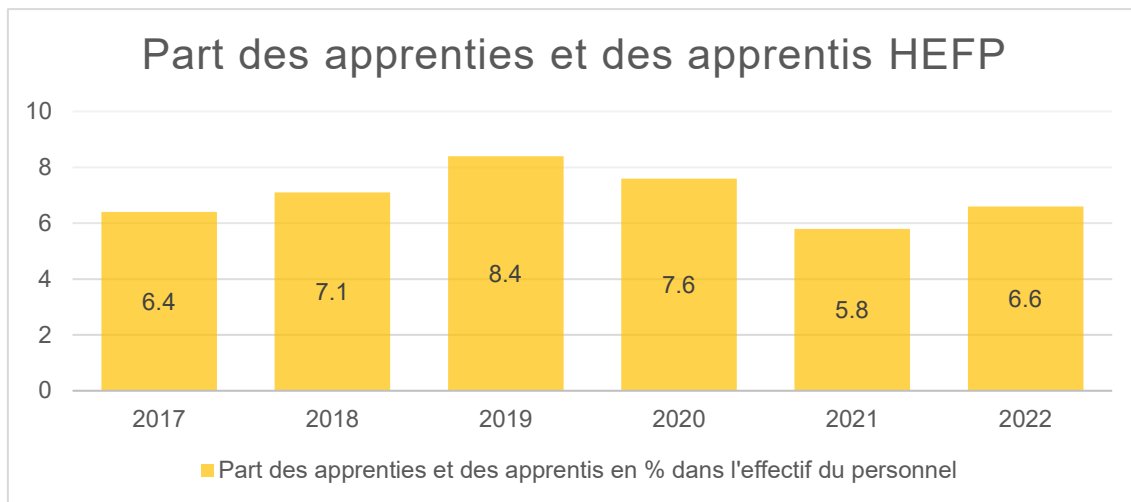
Depuis 2020, la HEFP dispose d'un service de Care Management interne qui offre aux collaborateurs et aux collaboratrices des conseils et un soutien en cas de situations difficiles sur le lieu de travail ou qui les aide à la réintégration après des absences pour raisons de santé. En 2022, les absences de longue durée ont diminué par rapport à l'année précédente, et il n'y a pas eu de rechute après ces absences.

Sur le site de Zollikofen, l'offre de massage a pu être maintenue en 2022 (la HEFP, en tant qu'employeur, participe à 50 % des coûts). En outre, après une pause de deux ans, les collaborateurs et les collaboratrices de la HEFP ont de nouveau participé à la course des entreprises à Berne et à Lausanne. 21 collaborateurs et collaboratrices des trois sites y ont participé.

En 2022, la HEFP a réitéré sa participation à l'action « bike to work ». Cette action vise à inciter davantage de personnes à faire du vélo et à développer la mobilité active. L'objectif est d'améliorer la santé et la forme physique des participantes et des participants et de contribuer activement à la réduction des émissions de CO₂. En mai et juin 2022, des collaborateurs et des collaboratrices des trois sites ont participé à cette action.

3.4 Promotion de la relève dans la formation professionnelle

La HEFP forme des apprenties et des apprentis dans les trois métiers suivants : « informaticien/informaticienne d'entreprise CFC », « employé/employée de commerce CFC » et « médiamaticien/médiamaticienne CFC ».



Fin 2022, la HEFP employait 16 apprenties et apprentis, ce qui correspond à 6,6 % de l'effectif du personnel. 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'apprenties et d'apprentis. Cet objectif a été atteint en 2022.