

## PROPOSITIONS de la FRAP

### Développement durable : Ecologie, société et économie (la vie, l'humain et l'argent)

#### Définition officielle du développement durable en 1987

Le rapport Brundtland en 1987 définit le développement durable comme « *un développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures à répondre aux leurs*<sup>1</sup> ».

Les trois piliers interdépendants du développement durable reposent sur une approche à la fois **écologiquement tolérable**, **socialement équitable** et **économiquement efficace**. Afin de pouvoir jongler avec ces trois composants interdépendants il faut prendre conscience que la préservation de l'environnement **écologique** est une condition sine qua non de la **vie**, que l'environnement **social** est un objectif pour améliorer la **cohésion sociale et la qualité de vie**, et l'**économie** un moyen au service de la **vie** de l'ensemble des vivants, notamment la **qualité de vie** et la **cohésion sociale** de l'humain. En effet, préserver et protéger la vie dans l'univers et améliorer la qualité de vie, notamment de l'humain, répondent aux besoins fondamentaux de l'être humain.

Par ailleurs, le développement n'est « durable » que s'il est conçu de manière à en **assurer la pérennité du bénéfice pour les générations futures**.

#### Besoins fondamentaux de l'être humain

Cela correspond à l'analyse de A. Maslow, psychologue mondialement reconnu, qui priorise les besoins fondamentaux de l'être humain dans l'ordre suivants<sup>2</sup> :

- Besoins vitaux ou physiologiques
- Besoins de sécurité (physique et psychologique) et protection
- Besoin d'amour et d'appartenance (d'être accepté pour ce que l'on est)
- Besoin d'estime de soi (avoir le sentiment d'être utile, être apprécié et considéré)
- Besoin de se réaliser (développement de soi, développer ses valeurs, être créatif, avoir une vie intérieure, donner un sens à sa vie)

#### Les objectifs de développement durable de la Confédération suisse

Parmi les **17 objectifs** de développement durable fixés par la **Confédération suisse**<sup>3</sup>, dans ce document la **FRAP** met spécialement l'accent sur certains articles des objectifs 3 et 4 suivants qui concernent plus particulièrement les préoccupations du personnel des Hautes Ecoles de la HES-SO, notamment la qualité des activités du PER :

**« Objectif 3 : Permettre à tous de vivre en bonne santé et promouvoir le bien-être de tous à tout âge**

---

<sup>1</sup> [https://fr.wikipedia.org/wiki/Rapport\\_Brundtland](https://fr.wikipedia.org/wiki/Rapport_Brundtland)

<sup>2</sup> [https://fr.wikipedia.org/wiki/Pyramide\\_des\\_besoins](https://fr.wikipedia.org/wiki/Pyramide_des_besoins)

<sup>3</sup> <https://www.eda.admin.ch/agenda2030/fr/home/agenda-2030/die-17-ziele-fuer-eine-nachhaltige-entwicklung.html>

3.4: D'ici à 2030, réduire d'un tiers, par la prévention et le traitement, le taux de mortalité prématurée due à des maladies non transmissibles et **promouvoir la santé mentale et le bien-être**

3.5: **Renforcer la prévention** et le traitement de l'abus de substances psychoactives, notamment de **stupéfiants et d'alcool**

3.a: **Renforcer** dans tous les pays, selon ce qu'il convient, l'application de la Convention-cadre de l'Organisation mondiale de la Santé pour la **lutte antitabac**

**Objectif 4 : Assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité, et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie**

4.c: D'ici à 2030, **accroître considérablement** le nombre d'**enseignants qualifiés**, notamment au moyen de la **coopération internationale** pour la formation d'enseignants dans les **pays en développement**, surtout dans les pays les moins avancés et les petits États insulaires en développement »

### **Orienter les stratégies de la HES-SO et ses Hautes Ecoles vers le développement durable**

En tant qu'établissements de formation, étendus sur tout le territoire suisse, les Hautes Ecoles Spécialisées, notamment celles de la HES-SO, **doivent jouer leur rôle** dans ce processus de changement de paradigme du monde vers le **développement durable**.

Le **personnel** des Hautes Ecoles de type HES-SO, notamment le **PER**, doit être **formé** aux notions, principes et pratiques du **développement durable** afin qu'il :

- les assimile en sorte qu'elles fassent partie de ses convictions pour qu'il les applique quotidiennement dans son métier ;
- les transmette à son tour, de façon transversale, aux **étudiants**, aux **entreprises** et aux **autres acteurs** de la société ;
- mette sur pied de **nouveaux modules/cours** et entreprenne de **nouvelles recherches** sur des sujets en lien avec le développement durable qui ne sont pas encore suffisamment exploités ;
- les intègre, notamment dans tout le processus de l'**innovation** et du développement de produits, ainsi que dans l'**approche entrepreneuriale**, l'**organisation**, la **gestion**, notamment le **processus de décision** ;
- mette l'accent sur l'**innovation sociale**.

La HES-SO et ses **Hautes Ecoles** doivent également **revoir leurs propres stratégies et organisation**, notamment leurs processus et pratiques, afin de se conformer aux principes du développement durable.

**Fonder la viabilité d'une organisation**, d'un département, d'une filière, d'un institut, d'une unité, d'un projet, etc. sur la **performance du développement durable** (pas seulement économique), en suivant donc des principes **éthiques**, tels que la **protection** de l'environnement **écologique** et la **préservation** du **lien social**.

Etablir une **culture orientée vers le développement durable** au sein de la HES-SO et ses Hautes Ecoles.

**Encourager la hiérarchie plate**, notamment dans les affaires académiques, en faisant confiance aux compétences du personnel, notamment le PER, afin d'accélérer la diffusion des connaissances et du savoir-faire et éviter la bureaucratie.

**Décentraliser l'autonomie** au sein du personnel de la HES-SO et ses Hautes Ecoles, notamment lors de la prise de **décision**, en mettant l'accent sur des **critères objectifs, équitables et transparents**.

Donner la **priorité à l'humain** afin que l'**administration** et la **finance** soient à son **service** pour assurer la qualité de l'**enseignement** et de la **recherche**. Que les contraintes **administratives** et **financières** ne **priment pas l'humain**.

En d'autres termes, la gestion de la HES-SO et ses Hautes Ecoles doit **suivre l'évolution des théories et pratiques actuelles** de la **gestion** qui s'orientent vers le développement durable.

Favoriser la **solidarité** en favorisant la collaboration avec des organisations à but non lucratif, notamment des associations, pour des projets locaux, nationaux et internationaux.

Contribuer au **bien-être du personnel** d'enseignement et de recherche (**PER**) et du personnel administratif et technique (**PAT**) en les **valorisant** et les **accompagnant** dans leur **développement personnel et professionnel**.

Encourager la **cohésion** entre les membres du personnel et décourager la concurrence déloyale.

Proposer des **actions** ayant un **impact positif** sur le personnel, dans son cadre de travail : **échanges facilités, accompagnement, soutien et reconnaissance, bien-être physique et psychique, ambiance propice** à donner le **meilleur de soi**.

Veillez à maintenir l'**effectif des classes limité** afin de permettre au PER d'assurer la **qualité** de son **enseignement**.

Assurer un service de **gestion des ressources humaines indépendant et éthique** dont l'objectif est le **développement du personnel** et son **bien-être**. La conduite d'un sondage annuel, indépendant, anonyme et fiable auprès du personnel, en lien avec les principes du développement durable, notamment portant sur l'administration et la gestion des ressources humaines de chacune des Hautes Ecoles, peut contribuer à cela.

**Reconnaître le rôle des partenaires sociaux**, notamment les **associations du personnel**, au sein des Hautes Ecoles et de la HES-SO, en **valorisant leurs missions** et en **considérant leurs interpellations** et leurs **propositions**.

Développer le **dialogue social**, en **partageant les informations** de façon **transparente** entre diverses parties prenantes en tenant compte des **spécificités de chacun** : aménagement d'horaires pour les jeunes mères/pères, besoins spécifiques du personnel proche de la retraite, etc.

Création d'un centre de **gestion de la diversité** géré par un **personnel** ayant les **compétences** et l'**expérience avérées** en la matière, afin de s'assurer qu'un thème d'une telle complexité soit traité de façon holistique (dans toutes ses dimensions et non pas uniquement dans la diversité de genre).

**Valoriser les compétences et l'expérience du personnel** bénéficiant d'**ancienneté** et **favoriser l'échange** entre celui-ci et les **nouveaux recrutés** afin d'assurer le **transfert des connaissances et du savoir-faire**.

Favoriser le **développement du personnel** et l'**équité de traitement** au niveau de la HES-SO et chacune de ses Hautes Ecoles en adoptant des **critères objectifs, équitables et transparents**.

Encourager l'**ouverture**, la **confiance**, la **solidarité** et la **bienveillance**, notamment lors de la rédaction des **cahiers des charges**, des **feuilles d'activité** et l'**évaluation du personnel**.

Que les **critères de promotion**, notamment du PER, soient **objectifs** et **transparents** et permettent à chacun de **se développer** au sein de sa fonction et **accéder à des fonctions supérieures**.

Favoriser et **valoriser** la **prise d'initiative** au niveau du personnel, notamment le PER, dans l'intérêt de l'**innovation**, notamment **pédagogique**.

Lors du **processus de l'innovation** et du développement d'un produit (bien ou service) et la fixation de son prix, il est aussi **primordial** de refléter le **coût écologique et social** de l'ensemble de son cycle de vie, c'est-à-dire de l'extraction des ressources à la valorisation, en tenant compte de la fabrication, de la distribution et de l'utilisation.

Développer l'**internationalisation** en **reconnaissant** dans sa **feuille de charge** les efforts supplémentaires du PER qui s'y investit, notamment en dispensant ses cours en anglais.

Encourager des **relations d'échanges** et **partenariats** avec des **pays en développement** économique afin de les accompagner dans leur développement.

L'ensemble de la **communication** au sujet du développement durable, y compris les sites-web, plateformes et documents, doit être revu afin de **veiller** à ce que, au moins lors des discours, **l'ordre** de citation des priorités suive la **logique des étapes à respecter**. Cette logique veut que vienne d'abord la vie (**l'écologie**), puis la qualité de cette vie (le **social**) et enfin l'argent (**l'économie**). Le bon sens dicte, d'ailleurs, que l'on aborde d'abord les généralités avant de se tourner vers les détails. En d'autres termes, **s'occuper de l'essentiel avant de se consacrer aux moyens**.

Le nom du domaine « **Economie & Services** » doit être remplacé, par exemple par « **Gestion & Services** ». Ainsi, au lieu de mettre l'accent sur l'argent, l'accent sera mis plutôt sur l'humain.

Le nom de la filière « **Economie d'entreprise** » doit aussi être remplacé par « **Gestion d'entreprise** ».

En fait, la notion de "gestion" est plus large que celle d' "économie". En gestion, pour une bonne prise de décision stratégique, il est indispensable de prendre en compte tous les environnements, notamment économique et écologique. En d'autres termes, **l'économie est l'une des dimensions de la gestion. Une bonne pratique de gestion met l'humain au centre des préoccupations tout en prenant en compte les autres dimensions, tel que l'écologie, l'économie, la politique et la technologie**. Alors que **l'économie met les intérêts financiers au centre de ses préoccupations**. Nous proposons de changer le nom du domaine car cela a une

influence sur l'orientation de l'enseignement et donc la compréhension des étudiants. **L'orientation économique met en avant les intérêts financiers et, hélas, souvent au détriment de l'humain. Tant qu'au sein de la société humaine on ne place pas l'humain avant les préoccupations financières on ne parviendra pas à atteindre les objectifs écologiques. Pour cela il faut changer les mentalités et l'une des meilleures manières est d'agir sur l'éducation.**

Dans une vision orientée vers le développement durable, il est important que la HES-SO considère **la préservation de la vie (l'écologie)** comme une **condition sine qua non et, au niveau de la société, mette l'humain au centre de ses préoccupations** et place les **intérêts financiers au service de l'écologie**, dont l'humain et son bien-être.

De plus, dans le cadre de la HES-SO en adoptant le terme "gestion" au lieu d'"économie" nous pourrions développer davantage nos liens avec les fondations, fédérations, associations, hôpitaux et autres établissements à but non lucratif. Hélas, pour l'instant nous ne leur accordons pas suffisamment de place alors qu'ils jouent un rôle très important dans la société suisse.

Veiller à ce que, par exemple, des notions telles que l'économie circulaire, l'économie de la fonctionnalité, le commerce équitable, le microcrédit, le micro-don, etc., soient intégrées aux cours d'économie, notamment ceux du domaine de la gestion.

Intégrer les **principes du développement durable** dans les **prix attribués** (récompenses) aux entreprises, étudiants, et autres parties prenantes, notamment **pour l'innovation et l'éthique**.

**Interdire la vente et la distribution de toute drogue**, notamment de tabac et d'alcool, au sein de la HES-SO et ses Hautes Ecoles, ainsi qu'au sein de **toute manifestation** qui porte le nom et/ou le logo de ces établissements et/ou qui ont un quelconque lien avec eux<sup>4,5</sup>. Selon l'Organisation mondiale de la Santé : « ...*La consommation d'alcool entraîne des décès et des incapacités relativement tôt dans la vie. Dans la tranche d'âge 20-39 ans, près de 25% du nombre total de décès sont attribuables à l'alcool...* »<sup>6</sup>

Mettre sur pied, un **classement** de développement durable entre les **Hautes Ecoles**, qui, comme critères englobe le résultat d'un **sondage annuel indépendant, anonyme et fiable auprès du personnel**, sur le **développement du personnel** et son **bien-être, notamment psychique**.

Lors de la **nomination** de chacun des membres dirigeants de la HES-SO et de ses Hautes Ecoles (rectorat, direction, décanat, responsable de filière, etc.) leur **CV** doit être **transparent** et une étude approfondie doit permettre de vérifier l'exactitude des informations, et que des contacts soient pris sur le terrain, notamment par l'intermédiaire des partenaires sociaux, afin de vérifier les **compétences technique et relationnelle** de ces nommés, et s'assurer de leur santé mentale, leur ouverture d'esprit, leur droiture et leur bienveillance envers autrui.

---

<sup>4</sup> <https://www.bag.admin.ch/bag/fr/home/gesund-leben/sucht-und-gesundheit.html>

<sup>5</sup> [http://www.euro.who.int/\\_data/assets/pdf\\_file/0004/156343/euro\\_series\\_66F.pdf](http://www.euro.who.int/_data/assets/pdf_file/0004/156343/euro_series_66F.pdf)

<sup>6</sup> <https://www.who.int/fr/news-room/fact-sheets/detail/alcohol>

Dans un souci de **transparence**, d'**objectivité** et d'**équité de traitement**, au moment de sa nomination à un poste, le **profil de tout cadre et responsable** de la HES-SO et de ses Hautes Ecoles doit répondre au moins aux exigences demandées pour la fonction requise pour accéder à ce poste. Et non pas que par le simple fait qu'on le nomme à ce poste à responsabilités, il accède à une fonction supérieure à celle que son profil lui permettrait en dehors de cette accession à ce nouveau poste. Autrement dit, que le **poste** à responsabilité ne devienne pas l'**alibi** à l'accession à une **fonction** supérieure.

La **nomination des cadres et responsables** à la HES-SO et ses Hautes Ecoles doit être pour une période déterminée et brève (au maximum deux mandats et sur une période courte), et permette ainsi une rotation, évitant que les responsabilités ne demeurent aux mains de quelques-uns et que l'organisation soit, ainsi, figée.

**Intégrer l'avis des partenaires sociaux**, notamment les **associations du personnel**, la **FRAP** et les **Conseils représentatifs**, dans le **processus de la nomination** (désignation et renouvellement du mandat) des directeurs des Hautes Ecoles et de la HES-SO, est **primordial** pour **assurer que le flux d'informations** réelles du terrain remonte et qu'une relation de **confiance** s'instaure entre le personnel et les dirigeants.

**Intégrer la voie du PER**, par un vote, pour la désignation et/ou le renouvellement des responsables au sein de chaque Haute Ecole, notamment au niveau des départements et filière. Ainsi, une relation de **confiance** s'instaure entre le personnel et les responsables et assure la cohésion.

Lors de la reconduite du mandat des cadres et responsables de la HES-SO et ses Hautes Ecoles, les **performances écologique et sociale** doivent faire partie des **critères objectifs et transparents** de leur **évaluation**.