

2020-2023

Rapport de développe- ment durable

Introduction

Aprotec est une entreprise familiale qui s'engage depuis ses débuts en 1958 à répondre de ses actes, à les assumer et à en supporter les conséquences. Cette responsabilité, teintée par la volonté forte du grand-père fondateur, Eugène Blaes, de créer des emplois, est ancrée dans une optique durable, respectueuse et sociale.

Si le circuit court est d'usage lors de la fondation de l'entreprise, Aprotec n'a jamais succombé à la tentation de l'exportation de sa chaîne de production. Bien que les prix des fournitures étrangères fassent du jeu de la concurrence un réel défi, c'est toujours auprès d'acteurs locaux que la maison familiale se fournit.

Soucieuse de mener une gouvernance en accord avec les exigences de son temps, Aprotec fait régulièrement appel à des bureaux indépendants afin de prendre des mesures de sa santé. Ces audits permettent de se situer à partir d'un avis extérieur.

Ce rapport de développement durable recense l'ensemble des actions et mesures activées entre 2020 et 2023 en les répartissant en trois chapitres : environnement, social et économique. Les actions RSE agissent cependant sur plusieurs domaines ; le classement peut donc prendre dans certains cas de figure particuliers une dimension arbitraire.

Table des matières

1.	Environnement	6
1.1	Labéliser	6
1.1.1	Swiss Made	6
1.1.2	SwissTripleImpact	6
1.1.3	B-Corp 5	6
1.1.4	Swiss Boards for Agenda 2030 (SBA2030)	6
1.2	Recycler	7
1.2.1	Quantifier	7
1.2.2	Faire des partenariats	7
1.2.3	Installer des espaces de tri	7
1.2.4	S'engager : STI	7
1.3	Biodiversifier	7
1.3.1	Association Printemps d'abeilles	7
1.3.2	Association Rucher.ch	7
1.3.3	Almighty Tree	8
1.4	Green team	8
1.5	Sensibiliser	8
1.6	Réduire	8
1.6.1	Changer les éclairages	8
1.6.2	Changer de régimes d'alimentation	8
1.6.3	Éco21	9
1.7	Se déplacer	9
1.8	Consommer local	9

2. Social	11	3. Économie	16
2.1 Assurer	11	3.1 Mission et Valeurs	16
2.2 Soutenir	11	3.2 Auditer	16
2.2.1 Communautés locales	11	3.2.1 Audit RSE	16
2.2.2 Sport	11	3.2.2 Audit RH	16
2.2.3 Création artistique	12	3.3 Économie circulaire	16
2.2.4 Start-up	12	3.3.1 La Fabrique Circulaire	16
2.3 Former	12	3.4 Réglementer	16
2.3.1 AproAcadémie	12	3.4.1 Charte fournisseurs	16
2.3.2 Apprentissage, Aprotec entreprise formatrice	12	3.5 S'inscrire	16
2.3.3 Stage / Stage découverte	12	3.5.1 Présidence du Grand Prix de l'Économie	16
2.4 Solidariser	13	3.5.2 Campagne de la Chambre de commerce	16
2.4.1 Orif	13	3.5.3 Aprotec dans la presse	16
2.4.2 EPI	13	Annexes	18
2.5 Valoriser	13		
2.6 Aménager	14		
2.6.1 Temps partiel	14		
2.6.2 Flexibilisation des horaires	14		
2.6.3 Télétravail	14		
2.7 Accueillir	14		
2.7.1 AproMarraine / AproParrain	14		
2.7.2 Parcours découverte	14		
2.7.3 Événement interne	14		

1. environnement

1. Environnement

1.1 Labéliser

Toujours soucieuse de mesurer ses positions à l'aune de la réalité environnante, Aprotéc cherche les labels qui correspondent le mieux à son champ d'activité tout en se mettant au défi de l'amélioration constante.

1.1.1 Swiss Made

Les produits et services «Made in Switzerland» sont synonymes de compétences, de qualité, de tradition et de terroir, tant en Suisse qu'à l'étranger. Aprotéc est fière d'apposer le label de l'arbalète aux côtés de son logo afin de promouvoir la qualité helvétique.

Labélisée Swiss Made en 2012, Aprotéc certifie ainsi une conviction propre à son ADN: construire des produits localement et durablement. Les armoires d'énergie sont assemblées sur mesure dans les ateliers de Carouge afin de répondre à toutes les configurations que peuvent rencontrer les clients. Les exigences du cahier des charges des matériaux utilisés, des techniques de production et du personnel permettent à Aprotéc de garantir une qualité irréprochable qui s'inscrit pleinement dans une démarche de développement durable.

1.1.2 Swiss Triple Impact

En septembre 2020, la directrice générale d'Aprotéc, Anne-Sophie Dunand-Blaesi, est frappée par l'évidence lors d'une conférence présentant le chemin parcouru par la banque Lombard Odier pour l'obtention du label B-Corp: c'est la prochaine étape pour Aprotéc SA! Elle entreprend dès lors le très long processus qui mènera, en mars 2022, à la première étape: l'accession au répertoire Swiss Triple Impact (STI).

<https://fr.swisstripleimpact.ch/companies/aprotec-sa>

STI n'est pas un label à proprement parlé; c'est un programme qui aide les entreprises suisses à mettre en place une stratégie de durabilité sur mesure. Agissant comme un marchepied, l'inscription d'Aprotéc dans ce répertoire permet la formulation de trois engagements:

D'ici 2024, nous recyclerons 96 % de nos batteries au plomb¹.

D'ici 2023, 80 % de nos fournisseurs principaux répondront à nos objectifs d'achats responsables².

D'ici 2023, 100 % de nos collaboratrices et collaborateurs recevront au moins une formation par année, de type professionnel ou d'intérêt personnel, afin d'assurer leur employabilité et bien-être³.

1.1.3 B-Corp

Suite à l'accession au répertoire STI, les démarches pour l'obtention du label B-Corp reprennent de plus belle. Après un travail laborieux de 18 mois, la candidature est déposée fin décembre 2023.

<https://fr.blab-switzerland.ch/>



1.1.4 Swiss Boards for Agenda 2030 (SBA2030)

Afin de compléter son engagement dans les objectifs de développement durable (ODD), Aprotéc rejoint en 2022 le Swiss Board for Agenda 2030.

<https://www.sba2030.ch/>

- Former le conseil d'administration à la durabilité pour faire ruisser ce positionnement dans les différentes équipes et pour teinter les choix stratégiques.
- Étendre les obligations fiduciaires dans les statuts de l'entreprise pour renforcer la responsabilité sociale et environnementale sans mettre l'avenir économique en souffrance.
- Identifier les objectifs de développement durable (ODD) qui pourraient être ajoutés dans les engagements du Swiss Triple Impact.
- Participer à la table ronde annuelle SBA2030 en compagnie des CEOs et administrateurs membres de l'alliance.

Voilà, parmi tant d'autres, quelques intérêts à rejoindre ce programme d'accompagnement et de surveillance.

6

1. À fin 2021, la part de nos déchets recyclés liés à notre activité principale (batteries au plomb) représente 75 %. Stretch goal de réduction globale des déchets d'ici 2025.
2. Audit annuel sous forme de questionnaire et visite sur mesure pour chaque fournisseur ayant signé la charte.
3. Minimum une demi-journée de formation par an pour chaque collaboratrice et collaborateur, grâce à la création de l'Apro-Académie.

1.2 Recycler

Bien qu'Aprotec se soit toujours préoccupée du recyclage de l'ensemble des déchets produits par son activité, dès 2021, des engagements formels et supplémentaires ont été pris.

1.2.1 Quantifier

Un système de quantification est mis en place dès janvier 2022, afin d'être en mesure de livrer des chiffres, d'observer la fluctuation et de calculer les pourcentages de matière recyclée en regard de la matière exploitée.

1.2.2 Faire des partenariats

Recycler c'est mettre tout en œuvre pour s'inscrire dans une chaîne d'actions: impossible à l'échelle d'une entreprise de créer un cycle complet et vertueux de recyclage. C'est la raison pour laquelle Aprotec entretient de longue date des relations privilégiées avec des partenaires choisis pour recycler l'ensemble de la production de ses déchets.

Thommen-Furler AG

Créée en 1923, Thommen-Furler AG se concentre dès 1990 sur la distribution des produits chimiques et des lubrifiants, sur les techniques de l'environnement ainsi que sur le recyclage et l'élimination des déchets spéciaux et industriels. L'une des bêtes noires du tableau écologique d'Aprotec est la consommation de batteries (lithium, LiFePO4, plomb, nickel). Ce partenariat assure à l'entreprise que ses déchets toxiques soient traités avec les plus hauts standards et recyclés.

Ville de Carouge

L'ambitieuse annonce de la Ville de Carouge « [Elle] s'engage à devenir la première ville suisse zéro déchet »⁴ est partagée par Aprotec. Ayant ses locaux au cœur de la Ville de Carouge depuis plus de 50 ans, Aprotec est enchantée de voir cette terre d'accueil prendre des engagements écologiques dans lesquels elle se reconnaît pleinement. Souhaitant contribuer au maximum à cette vision, c'est le service de recyclage de la ville qui est mobilisé pour l'ensemble des déchets de nos locaux genevois.

1.2.3 Installer des espaces de tri

Des poubelles de tri sont installées dans l'ensemble des locaux afin d'affiner le recyclage du carton, du papier, du plastique, du PET et du verre.

1.2.4 S'engager : STI

Finalement, au travers de la labélisation STI, Aprotec prend l'engagement suivant: « D'ici 2024, nous recyclons 96 % de nos batteries au plomb. »⁵ Cet engagement courageux et d'envergure adresse pleinement la problématique des batteries et leurs recyclages.

1.3 Biodiversifier

1.3.1 Association Printemps d'abeilles

Dès 2020, Aprotec devient bailleur d'une ruche en signant un contrat de mécénat avec l'association Printemps d'Abeilles. Cette association à but non lucratif défend les intérêts des pollinisateurs par la transmission de connaissances et une offre variée d'activités. Dans ce cadre, Aprotec organise des sorties pour rendre visite aux abeilles, fabriquer des bombes à graines ou encore des abris pour abeilles sauvages. Ces petites actions sensibilisent les collaboratrices et collaborateurs aux gestes simples qu'il est possible de répéter dans son quotidien.

1.3.2 Association Rucher.ch

En 2023, un engagement similaire est pris proche des ocaux de Fribourg. Dans l'objectif d'étendre à l'ensemble du territoire helvétique sa préoccupation pour la diversité et l'écosystème, Aprotec signe un accord avec l'association fribourgeoise Rucher.ch.



1.3.3 Almighty Tree

Afin de contribuer de façon variée aux objectifs de développement durable, Aprotec rejoint le projet Almighty Tree et crée en novembre 2023 son AproForêt sur les contreforts du Jura. Enchantée par cette expérience enrichissante, un projet pour annualiser cette action est à l'étude actuellement.

4 Issu du site de la ville consulté le 12.08.2022 <https://www.carouge.ch/carouge-zero-dechet>

5 A la fin 2021, la part de nos déchets recyclés liée à notre activité principale représente 75 %. Stretch goal de réduction des déchets d'ici 2025.



1.4 Green team

Suite à un audit RSE effectué en 2020, la green team voit le jour sous l'impulsion de la direction. Cette équipe de collaboratrices et collaborateurs, rassemblée sur une base volontaire, se divise en petits groupes de travail afin de mettre en place une série d'actions qui améliorent la RSE de l'entreprise. Les membres de la green team ont en outre un rôle d'ambassadrice et d'ambassadeur dans la communication interne et externe des bonnes pratiques RSE. Changer d'habitude et d'attitude présente des défis majeurs. Cependant, lorsqu'on observe ses pairs opérer ces changements, la transition se fait plus en douceur. De nombreux événements sont organisés afin de compléter la formation des membres de l'équipe, de les sensibiliser à des problématiques aussi diverses que variées et de favoriser la cohésion du groupe. Plusieurs formats sont proposés : des déjeuners thématiques, des visites d'entreprises ou encore des formations didactiques. Un film de promotion de cette équipe est réalisé en 2023 et projeté à l'occasion de la fête de Noël de l'entreprise afin de communiquer à l'ensemble des effectifs les actions concrètes réalisées par la green team et la possibilité de rejoindre ce département.

1.5 Sensibiliser

Afin d'alimenter le cercle vertueux de l'information et du savoir, Aprotéc a offert en 2021 et 2022 à ses collaboratrices et collaborateurs des formations dispensées par l'association de la Fresque du climat. Rejoignant ainsi plus de 400'000 participants dans plus de 50 pays en 40 langues différentes, Aprotéc contribue à instruire les habitants de ce monde aux mécanismes du réchauffement climatique. La première formation dispensée est celle de la Fresque du climat. Trois heures pour comprendre les mécanismes complexes du changement climatique. Comprendre pour passer à l'action. Le second atelier abordait la Fresque du numérique. Ludique et collaboratif, ce serious game sensibilise et forme les participantes et participants aux enjeux environnementaux du numérique.

En 2023, deux formations d'envergure sont planifiées : la première clarifie la notion de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) par une demi-journée d'étude dispensée par l'agence de communication responsable Blossom. La seconde est organisée sous le format du déjeuner thématique en collaboration avec l'association Zero Waste et le traiteur à vocation philanthropique l'Effet Papillon. Une conférence sur les enjeux très locaux de la gestion des déchets, des trucs et astuces pour réduire drastiquement sa production et finalement le partage d'un repas pour échanger sur ce thème sans produire de nouveaux déchets ! Fort du succès de cet événement très apprécié, les membres de la green team se sont engagés à présenter à tour de rôle une fois par mois une recette qui permet de diminuer ses déchets. Communiquée à l'ensemble de l'entreprise, elle alimente le cercle vertueux de l'information avec une touche personnelle.

1.6 Réduire

La meilleure façon d'adopter une position écologiquement responsable est de ne pas consommer. C'est pourquoi toutes les démarches qui visent à réduire la consommation sont vitales. Aprotéc, consciente de cet état de fait, prend des mesures drastiques.

1.6.1 Changer les éclairages

Dotée d'un département de lustrerie, Aprotéc ne pouvait pas passer à côté de l'économie d'énergie par la technologie LED pour l'éclairage de ses locaux. L'ensemble de ces derniers est équipé de nouveaux luminaires, diminuant ainsi d'au moins 50 % la consommation des installations d'éclairage.

1.6.2 Changer de régimes d'alimentation

Soumissionner auprès de l'état de Genève aura permis à Aprotéc de se rendre compte qu'elle avait des options en matière d'approvisionnement en électricité. Une demande pour transitionner vers un apport en électricité issue de sources durables est en cours.

1.6.3 Éco21

Le programme éco21 lancé par les SIG en 2007 offre aux particuliers comme aux entreprises des solutions simples, rapides et concrètes pour réduire les consommations d'énergie. Aprotéc est fière d'accompagner ce programme en fournissant des luminaires peu gourmands en énergie électrique.

1.7 Se déplacer

Afin d'engager individuellement ses collaboratrices et collaborateurs sur le chemin de la mobilité douce, plusieurs actions sont entreprises :

- Mise à disposition de vélos, vélos électriques 45 km/h et vélo cargo sur le lieu de travail (Carouge et Corminboeuf) pour les déplacements de rendez-vous clientèle.
- Mise à disposition d'un garage à vélos sécurisé et proche du lieu de travail afin d'encourager les collaboratrices et collaborateurs à venir à vélo au travail.
- Mise à disposition d'une série de scooters pour se rendre sur les rendez-vous clientèle, effectuer des livraisons d'urgence ponctuelles et se déplacer sur des chantiers.



Finalement, le comité de direction prend très à cœur le modèle qui dit que tout bon dirigeant donne l'exemple en se rendant au travail à vélo et en transport en commun autant que possible.

En août 2023, Aprotéc prend part au programme du canton de Genève Diagnostic-action. Suite à l'audit interne qui proposait un diagnostic à 360°, une série d'actions est mise en évidence. La direction en choisit plusieurs et établit comme priorité la mise en place d'un plan de mobilité durant l'année 2024.

1.8 Consommer local

Si la portée concrète de l'idée de « consommer local » diffère selon les labels, les appellations (AOC, IGP ou AOP) ou les enseignes, Aprotéc applique à l'ensemble de ses achats une politique du plus local possible. De l'achat de thé à la fourniture du papier en passant par le panier garni, cadeau de fin d'année, tous les choix soutiennent le tissu économique local et cherchent la responsabilité écologique.

Dans sa charte d'achat responsable, Aprotéc s'engage donc formellement à privilégier les fournisseurs locaux et indépendants, hors main d'œuvre, pour au moins 50 % de ses dépenses.



2.

social

2. Social

2.1 Assurer

Bien que les conditions de l'assurance à laquelle Aprotéc a souscrit ne prévoient un remboursement que de 80 % du salaire en cas d'arrêt dû à la maladie, l'intégralité du salaire est versée, dans la limite de la santé économique de l'entreprise et de cas exceptionnel. De plus, Aprotéc participe à hauteur de 50 % de la part employé pour la cotisation à l'assurance Accident, Accident complémentaire et l'indemnité journalière maladie.

2.2 Soutenir

Actrice reconnue et réputée de la structure sociale et culturelle, Aprotéc est généreuse. Tout en soutenant les communautés locales (Fondation Partage, pompiers, EMS, fêtes au village, etc.), elle accompagne, dès leurs débuts, des sportifs dans leurs carrières, des artistes dans leurs productions et depuis peu les jeunes start-up dans leurs balbutiements.

2.2.1 Communautés locales

Une semaine chez Aprotéc ne se passe pas sans une sollicitation de soutien financier : amicale des pompiers, fête de la musique, loto dans un EMS. Nombreuses sont les demandes et variés les domaines d'activités. Sans pouvoir répondre par la positive à tous les coups, Aprotéc est devenue au fil des ans une actrice importante de la vie sociale et artistique de sa région.

2.2.2 Sport

Le sport est une valeur forte et sûre chez Aprotéc. Nombre de collaboratrices et collaborateurs sont de grands sportifs aux exploits notoires. Les membres du comité de direction mettent un point d'honneur à être eux-mêmes exemplaires dans le domaine. Afin de pousser encore plus loin le soutien à cette valeur forte, Aprotéc épaula de façon financière et matérielle des ambassadrices et ambassadeurs. Ci-dessous la liste des jeunes sportives et sportifs soutenus actuellement :

- Séverine Pont Combe depuis 2004 dans sa pratique du ski, de l'alpinisme et du trail.
- Le centre d'entraînement à la régata (CER), depuis plus de vingt ans.
- Les jeunes espoirs de la team haute performance Genève Athlètes entraînés par Pierre Morath.
- Karen Schultheiss depuis 2022 dans ses triathlons et ironman.
- Lou-Anne Moser depuis 2023 dans sa pratique du ski alpin.
- Marie Mazuay depuis 2023 dans sa pratique de la voile.

Par le passé :

- Lucas Tramèr, Aviron, médaillé d'or aux Jeux Olympiques de Rio en 2016, soutenu de 2011 à 2018.
- Bastien Hug, ski alpin, soutenu de 2013 à 2018.
- Nicolas Groux, voile, soutenu de 2015 à 2020.
- Fanny Nussberger, triathlon et course à pied, soutenue de 2019 à 2022.



2.2.3 Création artistique

L'un des temps forts de l'agenda annuel d'Aprotec est l'envoi des cartes de vœux à l'ensemble de ses partenaires, clients et parties prenantes. C'est aussi l'occasion de mettre en avant une jeune ou un jeune artiste auprès de sa clientèle. Les cartes de vœux sont pensées, créées et réalisées afin de diffuser à un large public une démarche artistique. Afin de poursuivre et de pousser plus loin le soutien aux artistes, Aprotec organise à deux reprises des vernissages.

Liste non exhaustive de dernières collaborations artistiques d'Aprotec :

- Vladimir Tisma, photographe, qui joue avec la perception proposant à celui qui regarde ses photos de se décentrer et de voir au travers de ses yeux, c'est-à-dire comme un daltonien.
- Gilles Monney, photographe, inspiré par les paysages de montagne. Il cherche à pousser son spectateur à la méditation et aux considérations philosophiques.
- Maron S., graphiste, fascinée par les processus d'impression, elle se spécialise dans la linogravure et donne une place belle à Genève dans ses créations.
- Emilie Wyss, pâtissière, qui a réalisé notre carte de vœux avec une recette inédite de biscuit de Noël. Elle a su surprendre les papilles tout en conservant des saveurs traditionnelles. De nombreux clients ont joué le jeu et ont fait la recette : un bilan positif !

2.2.4 Start-up

Aprotec démarre son histoire en 1958 et compte alors trois collaborateurs. Aujourd'hui, les effectifs sont riches de plus de 80 personnes, les locaux se sont multipliés entre l'avenue Vibert 19, la Praille 45, la succursale fribourgeoise et l'antenne tessinoise. L'entreprise est gouvernée par la troisième génération et connaît une croissance stable et solide. La recette de cette success-story est composée de beaucoup d'ingrédients et de paramètres. C'est avec plaisir et générosité que ses actrices et acteurs clés partagent leurs histoires, parcours et positions. Dans ce cadre, Aprotec signe en décembre 2021 un contrat de parrainage avec l'association Genilem ayant pour but de faire du mentoring auprès des jeunes start-up.

<https://genilem.ch/>

Consciente des écueils que peuvent rencontrer les jeunes structures, Aprotec apporte son soutien par des commandes régulières aux entreprises locales naissantes. À titre d'exemple, Kouchoulou pour les box de naissance aux jeunes parents, Brio Maté pour apporter de l'énergie aux équipes ou encore Olga Editions dans le cadre de cadeaux spécifiques.

2.3 Former

2.3.1 AproAcadémie

Afin de remplir pleinement ses responsabilités d'employeur et d'assurer l'employabilité et le bien-être de ses collaboratrices et collaborateurs, le comité de direction de la société a créé l'AproAcadémie en 2021. Cette entité s'assure que l'engagement suivant: « D'ici 2023, 100 % de nos collaboratrices et collaborateurs recevront au moins une formation par année, de type professionnel ou d'intérêt personnel, afin d'assurer leur employabilité et bien-être. »⁶ pris dans le cadre de la labélisation STI, soit respecté. En 2023, plus de 110 journées de formations ont été dispensées à l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs.

2.3.2 Apprentissage, Aprotec entreprise formatrice

Aprotec est actrice de l'intégration et de la formation professionnelle en étant une entreprise formatrice.

2.3.3 Stage / Stage découverte

En acceptant un grand nombre de stagiaires pour des semaines de découverte, Aprotec contribue à l'intégration et à la formation professionnelle. Favorisant en premier lieu les enfants des collaboratrices et collaborateurs, elle reçoit en plus des événements formateurs comme la journée « Futur en tous genres ».

6 Minimum une demi-journée de formation par an pour chaque collaboratrice et collaborateur.

2.4 Solidariser

Afin d'embrasser pleinement sa responsabilité sociale, Aprotéc participe à de nombreuses mesures afin de rendre le monde du travail plus doux pour les personnes défavorisées. Engager des personnes en fin de droit d'indemnités journalières de chômage, choisir une personne proche de la retraite ou encore promouvoir une femme à un poste ordinairement masculin, telles sont les positions défendues par la direction.

2.4.1 Orif

Grâce à une collaboration avec l'Orif, Aprotéc participe à l'intégration et à la formation professionnelle. Depuis 1984, l'Orif oriente, forme et intègre dans l'économie des personnes en besoin d'intégration ou avec une atteinte à la santé. Voir certificat de l'Orif en fin de document.

2.4.2 EPI

Par le biais de son partenariat avec les EPI, les établissements publics pour l'intégration, Aprotéc apporte sa pierre à l'édifice de l'intégration et de la formation professionnelle. Les EPI contribuent à l'intégration sociale et/ou professionnelle de personnes en situation de handicap ou en difficulté d'insertion professionnelle ou sociale. Voir certificat des EPI en fin de document.



2.5 Valoriser

Aprotéc encourage activement la mobilité, la réinsertion et la reconversion professionnelle à l'interne comme à l'externe. Le bien-être de ses collaboratrices et collaborateurs est au cœur de ses préoccupations.

Tout en mettant une priorité sur la bonne marche des affaires et la santé économique de l'entreprise, c'est l'ensemble de la vie professionnelle des collaboratrices et collaborateurs qui est considérée. C'est pourquoi, des solutions de réaffectation à l'interne et de formation pour une reconversion sont envisagées en premier lieu. Les collaboratrices et collaborateurs désireux de quitter l'entreprise ont toujours bénéficié de conditions favorables dans leurs transitions professionnelles.

La longévité d'activité des collaboratrices et collaborateurs témoigne de leur bien-être. Les personnes dont le parcours professionnel se termine en vue de la retraite ont une considération toute particulière. En effet, les savoir-être et savoir-faire sont valorisés et des passages de témoins avec les générations plus jeunes sont organisés.

La moyenne d'âge des collaboratrices et collaborateurs d'Aprotéc est de 50 ans.⁷ Bien que connaissant une croissance importante ces dernières années, qui a poussé à de nombreux recrutements, l'ancienneté moyenne des employés et employées est de 12 ans. Ces moyennes indiquent d'une part que l'âge médian du personnel est supérieur à la moyenne nationale (42.1 en 2021)⁸ et les carrières au sein de l'entreprise sont supérieures à la décennie.

Avec une considération toute particulière pour les collaboratrices et collaborateurs qui font une grande partie de leur carrière chez Aprotéc, Michel Blaesi, qui incarne la seconde génération, a créé le groupe des AproGold. Dès 20 ans au sein de l'entreprise familiale, toutes et tous, y compris les retraités, accèdent à ce club où l'on dîne ensemble pour formaliser la reconnaissance de l'entreprise pour cette fidélité.

Chaque année au mois de novembre, l'agenda de l'entreprise est marqué par la fête des jubilés. Cette célébration marque, par le décernement d'un diplôme et d'une attention, les carrières de plus de 10 ans, jusqu'à 45 ans!

7 Calculé en octobre 2023

8 <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/travail-remuneration/activite-professionnelle-temps-travail/age-generations-retraite-sante/age-moyen-population-active.html>

2.6 Aménager

Soucieuse du bien-être de toutes et tous, Aprotec applique une politique riche d'aménagement du temps de travail. La crise sanitaire de 2020 a également permis d'éprouver plusieurs modalités qui ont toutes prouvé leur efficacité.

2.6.1 Temps partiel

Soucieuse de soutenir l'ensemble de ses collaboratrices et collaborateurs dans différents choix et temps de vie, la directrice générale essaie toujours d'accepter les demandes d'adaptation du temps de travail. Que ce soit pour mieux ménager l'équilibre vie professionnelle-vie familiale, pour donner des temps de repos aux personnes à la santé fragile ou encore pour encourager la pratique d'activités sportives, créatrices ou artistiques, le temps partiel chez Aprotec est une possibilité qui œuvre pour l'épanouissement personnel.

2.6.2 Flexibilisation des horaires

Afin d'offrir un confort supplémentaire aux collaboratrices et collaborateurs dont le poste le permet, Aprotec introduit dès le printemps 2021 une flexibilisation des horaires. Tout en conservant une comptabilisation précise des horaires de travail, Aprotec offre ainsi l'opportunité d'un meilleur équilibre vie privée-vie professionnelle.

2.6.3 Télétravail

Aprotec accorde la possibilité, aux postes qui le permettent, d'effectuer du télétravail lorsque leurs tâches ou horaires le requièrent. La crise sanitaire aura eu comme effet bénéfique de montrer à quel point cette modalité de travail est effective et agréable.

2.7 Accueillir

Une nouvelle recrue n'est pas un numéro dans une grande machine. Elle est une personne dont le bien-être et le sentiment de bienvenue sont au centre des préoccupations dès les premières heures au sein de l'entreprise. Une série de mesures importantes sont systématisées afin de faire de l'arrivée d'une collaboratrice et d'un collaborateur une expérience agréable et inoubliable. Les retours sont très positifs.

2.7.1 AproMarraine / AproParrain

Le bien-être des collaboratrices et collaborateurs, qu'elle ou il soit au sein de la société depuis de nombreuses années ou depuis quelques jours, est au cœur des préoccupations du comité de direction. C'est pour cette raison qu'en 2022, un programme d'AproMarraine et AproParrain a formellement été mis en place. Le principe consiste à désigner une personne afin que cette dernière puisse épauler une nouvelle recrue. Désignée par les membres de la direction, l'AproMarraine ou l'AproParrain accepte ou non sa mission pour une durée de trois ans. Une sortie des AproMarraines, AproParrains, AproFilleules et AproFilleuls est organisée chaque année, donnant ainsi l'occasion de partager un moment de convivialité.

2.7.2 Parcours découverte

L'intégration des collaboratrices et collaborateurs dans l'ensemble de l'entreprise est essentielle. Il ne s'agit pas de créer des compétences isolées, mais de mettre les gens en lien et de faire circuler les savoirs. Également dans le but d'augmenter l'empathie entre les différents départements, chaque nouvelle recrue passera un temps déterminé



(d'une semaine à six semaines) en stage découverte dans l'ensemble des postes. Ainsi une réceptionniste sera en mesure de comprendre ce que la fabrication, les technico-commerciaux ou encore les techniciens de maintenance font comme métier. Il est primordial pour une entreprise à l'ADN familial de conserver ses liens de proximité qu'importe la taille de l'entité. De leur côté, les techniciens entrants passent trois mois avec un pair afin de comprendre, par l'exercice de la fonction, les attentes, demandes et astuces du métier.

2.7.3 Événements internes

L'agenda des événements internes de l'entreprise est chargé. Pourquoi ? Les liens interpersonnels, le développement de l'empathie et de la compréhension sont des points clés du bon fonctionnement des collaboratrices et collaborateurs entre eux. Aprotec est convaincue que passer du temps de qualité hors du contexte du travail consolide les liens et agit sur la productivité. Ci-dessous, une liste non-exhaustive des dernières sorties du personnel :

- AproConcert avec Fabien, collaborateur chez Aprotec
- Air Loop pour le Noël des enfants
- Château de Chillon
- Concert de Mylène Farmer
- Geneva Lux Festival
- Initiation à la méthode Pilates
- Initiation au tir à l'arc
- Musée Chaplin
- Musée olympique
- Marche à Leysin
- Marche aux Rochers de Naye
- Marche du Buet
- Marche de l'espoir
- Nettoyage du lac
- Sentier des Toblerones
- Visite de la caserne des pompiers de l'aéroport de Genève pour le Noël des enfants
- Visite des ruches Printemps d'abeilles
- Visite des ruches rucher.ch
- Zoo de La Garenne pour le Noël des enfants

3. éco- nomie

3. Économie

3.1 Mission et Valeurs

Une formalisation de la mission et des valeurs de l'entreprise est créée en 2021 dans le cadre d'un groupe de travail du comité de direction. Reformulé et validé, ce nouveau visuel est communiqué à l'interne dans le cadre de repas de midi avec divers groupes afin de s'assurer de la bonne compréhension et du sentiment d'identification de l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs. Voir les annexes.

3.2 Auditer

Soucieuse de mener une gouvernance en accord avec les exigences économiques, sociales et écologiques de son temps, Aprotéc fait régulièrement appel à des bureaux externes afin de prendre des mesures de sa santé. Ses audits permettent de se situer à partir d'un avis externe et neutre.

3.2.1 Audit RSE

En 2020, afin d'identifier les prochains défis qui confirmeront l'entreprise dans ses démarches responsables, Aprotéc fait appel à l'agence BeSustainaball. Un bilan à 360° présenté par Géraldine Fiol met en évidence les premières mesures qui permettent de progresser.

3.2.2 Audit RH

Toujours soucieuse du bien-être de ses employées et employés, Aprotéc participe en 2020 et 2021 à un audit RH dirigé par un pôle de recherche des universités suisses romandes.

En 2023, Aprotéc fait appel à l'entreprise Happiness Agency pour mener un sondage anonyme de la satisfaction des collaboratrices et collaborateurs. Cet audit révèle des résultats positifs et pointe les espaces dans lesquels Aprotéc peut encore apporter des améliorations.

3.3 Économie circulaire

3.3.1 La Fabrique Circulaire

Durant 18 mois entre 2021 et 2022, Aprotéc a bénéficié du programme de La Fabrique Circulaire. Au-delà d'une sensibilisation bienvenue aux principes de l'économie circulaire, ce programme aura permis de remettre au goût du jour l'un de nos produits phares. Ce nouvel article de la gamme est développé en interne avec la participation d'acteurs clés de l'économie circulaire suisse afin d'offrir à nos clients une solution encore plus écoresponsable.

3.4 Réglementer

3.4.1 Charte fournisseurs

Afin de nous assurer que nos engagements s'inscrivent dans la grande chaîne de production de l'industrie du bâtiment en Suisse et pour éviter de reporter sur d'autres structures nos méfaits, nous demandons à 80 % de nos fournisseurs principaux de répondre à des standards de qualité et de durabilité.

3.5 S'inscrire

PME née du tissu économique genevois, Aprotéc tisse depuis ses débuts des liens forts avec les entreprises locales. Tout en cherchant à s'inscrire dans cette toile, elle contribue à son image de qualité et valorise au mieux ses partenaires locaux.

3.5.1 Présidence du Grand Prix de l'Économie

La directrice générale, Anne-Sophie Dunand-Blaesi, accepte en septembre 2020 la présidence du Jury des Grands Prix de l'Économie de la Chambre de commerce, d'industrie et des services de Genève.

« Créés en 2012, le Prix de l'économie genevoise et le Prix de l'innovation ont pour but de promouvoir et valoriser le tissu économique genevois. Ils visent également à honorer des entreprises dont la réputation et le rayonnement véhiculent une image positive et dynamique de Genève. Depuis 2021, un troisième Prix est décerné : le Prix de l'égalité. Son but est de mettre en lumière la nécessité d'atteindre cette égalité en entreprise, en récompensant une entreprise qui fait des efforts particuliers en la matière. »⁹

Les prix décernés mettent en valeur la richesse du tissu économique genevois ainsi que les personnes qui le constituent. Une occasion pour découvrir des profils passionnés par l'univers de l'entrepreneuriat. C'est avec grand plaisir qu'elle anime chaque année en septembre à Genève la cérémonie de remise des prix.

3.5.2 Campagne de la Chambre de commerce

Durant l'automne 2020, la Chambre de commerce, d'industrie et des services de Genève habille les trams genevois avec une campagne de promotion et de valorisation des PME genevoises. Au-delà de la visibilité, cette action cherchait à redonner aux directrices et directeurs du tissu économique un sentiment d'unité et d'appartenance dans un moment difficile : la crise du Covid-19.

3.5.3 Aprotéc dans la presse

Tout au long de l'année une série d'articles traitant de différents aspects de l'entreprise sont parus dans la presse. Vous les retrouverez à la fin de ce rapport.

9. Présentation issue du site internet de la Chambre de commerce <https://www.ccig.ch/Portrait/Grands-Prix-economie/Presentation>

Mot de remerciement

Le comité de direction saisit l'occasion de remercier chaleureusement tous les membres de la green team. Si le rapport de développement durable est aujourd'hui aussi long, aussi riche et aussi dense, c'est grâce à vous ! Vous avez toute notre reconnaissance pour votre généreux engagement et votre implication quotidienne.

2023

- 03.2023 – «Le coup de jeune d'une carougeoise méconnue», dans *Le Journal de l'Immobilier* – n° 67
<https://jim.media/numeros-jim/2023/numero-67/>
- 03.2023 – «L'AproAcadémie : un tremplin pour le personnel et un outil de management bienveillant», dans *Bilan*
https://issuu.com/smart_media/docs/2303_bil_bsa_innovation
- 03.2023 – «La green team au service de l'innovation», dans *Le Temps – Supplément Immobilier*
https://www.aprotec.ch/wp-content/uploads/Le-Temps-supplement-Immo-Green-team_Aprotec-mars-23.pdf
- 06.2023 – «Une green team bien éclairée», dans *PME Magazine, Focus développement durable*
https://issuu.com/smart_media/docs/2306_pme_tml_d_veloppement_durable
- 07.2023 – «Tradition, transmission et innovation au sein d'une PME familiale à Carouge», dans *TDG 24h, Focus digital and sustainability*
https://issuu.com/smart_media/docs/2306_top_hup_digital_lifestyle
- 11.2023 – «L'expérience comme vecteur puissant du changement», dans *TDG 24h, Focus énergie & développement durable*
https://issuu.com/smart_media/docs/2311_top_lod_energie_de_veloppement_durable

2022

- 03.2022 – «La meilleure voie pour sauver des vies», dans *Le Journal de l'Immobilier*
<https://jim.media/numeros-jim/2022/numero-24/>

2021

- 09.2021 - «Une solution écologique pour les entreprises», dans *Migros Engagement*
<https://engagement.migros.ch/fr/news-projets/climat-ressources-naturelles/fabrique-circulaire>



Etablissements publics
pour l'intégration

contact@epi.ge.ch
www.epi.ge.ch

ATTESTATION DE COLLABORATION

Genève, le 9 novembre 2023

Madame, Monsieur,

Les Etablissements publics pour l'intégration (EPI) contribuent au bien-être et à l'intégration sociale et/ou professionnelle de personnes en situation de handicap ou en difficulté d'insertion professionnelle et/ou sociale à Genève.

Les EPI attestent que l'entreprise Aprotéc SA, sise avenue Vibert 19, 1227 Carouge, représentée par Madame Anne-Sophie Dunand-Blaesi, Directrice générale, collabore de manière régulière avec les ateliers des EPI.

L'entreprise Aprotéc SA contribue ainsi à notre mission et permet aux personnes en situation de handicap de développer leurs compétences et de s'épanouir dans un environnement de travail adapté.

Cette attestation est délivrée à la demande d'Aprotéc SA.

Rolf Gobet

Directeur des Services socioprofessionnels

Orif Vernier

Via Monnet 4
1214 Vernier
Tél. 058 300 16 11
Fax 058 300 16 99
vernier@orif.ch

Attestation

Je soussigné, Stéphane Piccoli, directeur du site de l'Orif Vernier, certifie que la Société Aprotect SA est un partenaire actif de notre mission de réinsertion.

En effet, Aprotect SA accueille régulièrement des stagiaires de notre centre, au bénéfice de mesures de l'Assurance invalidité, pour leur permettre de découvrir des nouveaux métiers lors de stages en entreprise.

Ces stages peuvent déboucher sur un stage de « formation de longue durée » dans le but d'un reclassement professionnel.

Cette entreprise contribue ainsi à la réinsertion de personnes ne pouvant plus exercer leur métier initial suite à un accident ou à une maladie.

Nous remercions vivement la Société Aprotect SA de son partenariat au bénéfice de personnes souffrant d'une atteinte à la santé.

Ainsi fait à la demande d'Aprotect SA
Vernier, le 23 octobre 2023

Orif Vernier



Stéphane Piccoli
Directeur

Valeurs de la maison Aprotéc

Notre mission : nous veillons à ce que l'impensable ait une voie de secours.

Nous sommes francs et honnêtes

Par notre comportement respectueux et notre communication ouverte, nous établissons des relations vraies et durables.



Notre expérience au service des autres

A tout moment, en toutes circonstances, nous faisons preuve d'expertise, de positivité et d'empathie.



Notre état d'esprit est une force

Nous accueillons les idées avec bienveillance et curiosité et nous communiquons avec transparence afin de profiter de notre force collective.

Nos actes ont des conséquences

Afin de progresser ensemble dans le respect de notre environnement, nos actions sont réfléchies et ont du sens.

Contact

Aprotec SA

Avenue Vibert 19 · CH - 1227 Carouge
Tél. : 022 343 81 30

Route du Pâqui 2 · CH - 1720 Corminboeuf
Tél. : 026 466 12 12

info@aprotec.ch · www.aprotec.ch

