

RAPPORT DÉVELOPPEMENT DURABLE 2014



«Ensemble, construisons un avenir durable»
ENGAGEMENTS ET REALISATIONS 2014



Sommaire

Bienvenue à la 4^{ème} édition de notre rapport de développement durable.

Nous publions ce rapport pour permettre à nos parties prenantes de prendre connaissance de notre stratégie, nos objectifs et nos résultats.

FEED-BACK

Nous vous invitons à prendre quelques minutes pour nous faire part de vos commentaires et/ou suggestions d'amélioration.

Téléchargez le formulaire sur notre site



www.ifsb.lu/developpement-durable

Déclaration du dirigeant	3
Nos réalisations 2014 en un clin d'œil	4
La Presse en parle !	5
Qui sommes-nous ?	6
La vision de l'IFSB	8
Notre gestion de la RSE	11
PILIER 1 - Gouvernance, éthique des affaires et engagements des parties prenantes	16
PILIER 2 - Favoriser, soutenir le développement socio-économique du secteur de la construction	20
PILIER 3 - Soutenir et développer l'employabilité durable de nos parties prenantes internes	40
PILIER 4 - Favoriser les énergies renouvelables et optimiser nos consommations	45
A propos de notre rapport RSE	51

Nous adhérons aux organisations suivantes



Déclaration du dirigeant

Bruno RENDERS
Directeur-Administrateur de l'IFSB



L'année 2014 aura clairement été placée sous le signe de l'innovation et de la continuité de notre engagement dans le domaine de la construction durable. Nous réitérons notre engagement en matière de Responsabilité Sociétale et continuons de rendre compte de nos progrès sur base du standard GRI.

La construction de bâtiments passifs et les outils pédagogiques y relatifs ont été au cœur de l'année 2014. Nous avons construit un nouvel outil pédagogique dénommé «La maison passive ».

Comme son nom l'indique, cette infrastructure didactique de pointe et unique dans la Grande Région permet de mettre en œuvre concrètement tous les concepts de la maison passive grandeur nature. Le développement de ces compétences est une absolue nécessité, car la réglementation imposera le standard « passif » ou encore de classe A, au Luxembourg, dès 2017.

Notre institut a été mentionné dans le programme gouvernemental comme le centre de compétences de la construction durable. Ainsi, à l'image de l'IFSB, d'autres centres de compétences sont en cours de développement et nous sommes ravis de participer à l'élaboration des nouveaux référentiels métiers. L'IFSB a co-crée, pas moins de 25 référentiels métiers, en collaboration avec la Fédération des Artisans.

2014 aura également été placée sous le signe de l'insertion socio professionnelle avec, notamment la préparation du projet FIT4 GREENJOBS visant à l'évaluation et à la formation de demandeurs d'emploi et de jeunes en décrochage scolaire. Ce PPP - Partenariat Public Privé démontre à souhait la volonté du secteur de la construction et, de facto, de l'IFSB de s'inscrire dans une démarche de développement et d'insertion durables appliqués. Il complète ainsi notre engagement sociétal dans le domaine de la promotion et de la valorisation des métiers de la construction durable auprès des générations futures.

La diversité étant un élément moteur de notre secteur, nous avons signé la charte diversité et ainsi acté notre engagement sur cette thématique importante.

Comme pour nous, pédagogie rime avec innovation. L'année 2014 a été riche en nouveautés. Ainsi, nous saluons, d'une part, la mise en service du Neobuild Innovation Center. Ce laboratoire vivant, entité voisine à l'IFSB, servant de siège au pôle d'innovation Neobuild, servira également d'outil pédagogique à nos formations. D'autre part, nous sommes ravis d'accueillir la nouvelle start-up du groupe, IMSIM, qui développera avec nous des outils pédagogiques novateurs basés sur les nouvelles technologies de l'information et en particulier, l'approche d'immersion virtuelle.

Bruno RENDERS Directeur-Administrateur de l'IFSB

¹ Le Global Reporting Initiative (GRI)

Nos réalisations 2014, en un clin d'œil

IFSB, UN ENGAGEMENT AMBITIEUX ET DES RÉALISATIONS CLEFS



27 mai 2014 signature de la
CHARTRE DE LA DIVERSITE LÉTZEBUERG.

3152 **STAGIAIRES** ont été formés en 2014.

83% des consommations énergétiques sont issues
D'ÉNERGIES RENOUVELABLES.

8 **PROJETS DE RECHERCHE, DEVELOPPEMENT ET INNOVATION,**
ORIENTES SUR LE DEVELOPPEMENT RESPONSABLE du secteur de la
construction ont été menés avec le soutien de l'Europe.

+600 **JEUNES** accueillis en 2014, dans le cadre des
activités **BUILDING GENERATION** visant à
promouvoir les métiers de la **CONSTRUCTION**
DURABLE auprès des jeunes.

16028 **HEURES** de formation ont été dispensées
en faveur de la **SANTÉ ET SÉCURITÉ AU**
TRAVAIL à **PLUS DE 1367 STAGIAIRES** du
secteur de la construction.

La Presse en parle !



WUNNEN - 02 / 2014

«Une première étape de l'initiative nationale pour la qualification des artisans»

«[...] Dans le cadre de l'initiative européenne «Build up skills - energy training for builders», myenergy, la Chambre des Métiers du Luxembourg et l'IFSB ont lancé une initiative au niveau national sous le nom de «LuxBuild2020».»

LUXEMBURGER WORT - 05 / 2014

«Plus de 600 élèves ont participé aux journées découvertes métiers» (Projet Building Generation 2)

LËTZEBUERGER GEMENGEN - 05 / 2014

«Sur le terrain»

«La troisième édition des Journées Découvertes Métiers a rassemblé plus de 600 jeunes lycéens venus s'essayer à de multiples activités liées à la construction et découvrir la variété des perspectives professionnelles qu'offre le bâtiment. Cette manifestation était également l'occasion de redorer le blason d'un secteur qui souffre, à tort, d'une image de marque peu valorisante auprès des futures recrues potentielles comme auprès de leurs parents. Comme les années précédentes, les JDM ont suscité l'enthousiasme des participants et ont peut-être fait naître des vocations...»

L'ESSENTIEL - 05 / 2014

«Une maison pour former les pros de la construction»

«L'IFSB développe son offre de formation avec un outil tout neuf : le bâtiment didactique.»

LËTZEBUERGER GEMENGEN - 11 / 2014

«Un avenir toujours plus durable pour le secteur de la construction»

«L'année écoulée a été sans conteste placée sous le signe de la réinsertion professionnelle.

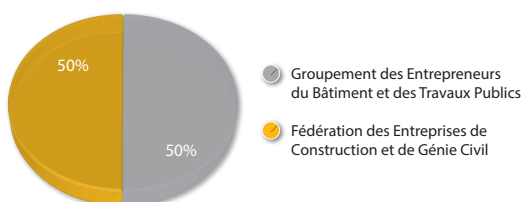
L'IFSB- Institut de Formation Sectoriel du Bâtiment a organisé ce 13 novembre la 13^{ème} édition de sa cérémonie de remise de diplômes. Créé en 2002 afin de faire évoluer les compétences des professionnels et ainsi d'assurer une compétitivité durable du secteur, l'IFSB a aujourd'hui vu passer dans ses murs plus de 23500 stagiaires, représentant non moins de 520 000 heures de formations stagiaires.»

Qui sommes-nous ?

PROFIL ORGANISATIONNEL

L'Institut de Formation Sectoriel du Bâtiment (IFSB) a été créé en 2002 sous forme de société anonyme, par le Groupement des Entrepreneurs du Bâtiment et des Travaux Publics et la Fédération des Entreprises de Construction et de Génie Civil. La présidence du conseil d'administration est assurée par Monsieur Jean Feyereisen et la direction générale par Monsieur Bruno Renders.

ACTIONNARIAT



Capital Social
4 731 000€

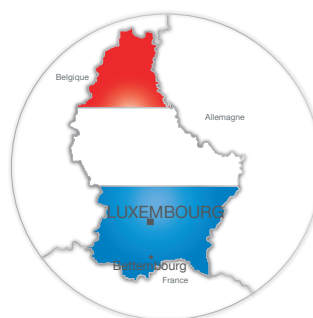
100% d'administrateurs indépendants

Remarque : Le Président du conseil d'administration n'est pas administrateur exécutif.

L'institut oriente ses activités sur 3 grandes missions :

- **la formation initiale et continue** des salariés et dirigeants du secteur de la construction, ainsi que des demandeurs d'emplois,
- **l'accompagnement des entreprises** de la construction, en particulier les PME, en proposant des services spécifiques, par exemple le coaching sécurité et santé au travail, la mise en place d'une démarche de Responsabilité Sociétale des Entreprises,
- **l'élaboration et la gestion de projets de recherche, de développement et d'innovation** (RDI) visant la mise en place d'actions concrètes au profit du secteur de la construction.

L'IFSB, a inauguré en 2007 le Building Training Center, située à Bettembourg (Grand-Duché de Luxembourg) et utilise son siège comme un outil pédagogique pour proposer des formations concrètes et proches du terrain. Les activités de l'IFSB sont majoritairement menées sur le territoire luxembourgeois et dans la Grande Région.



Qui sommes-nous ?

NOS VALEURS

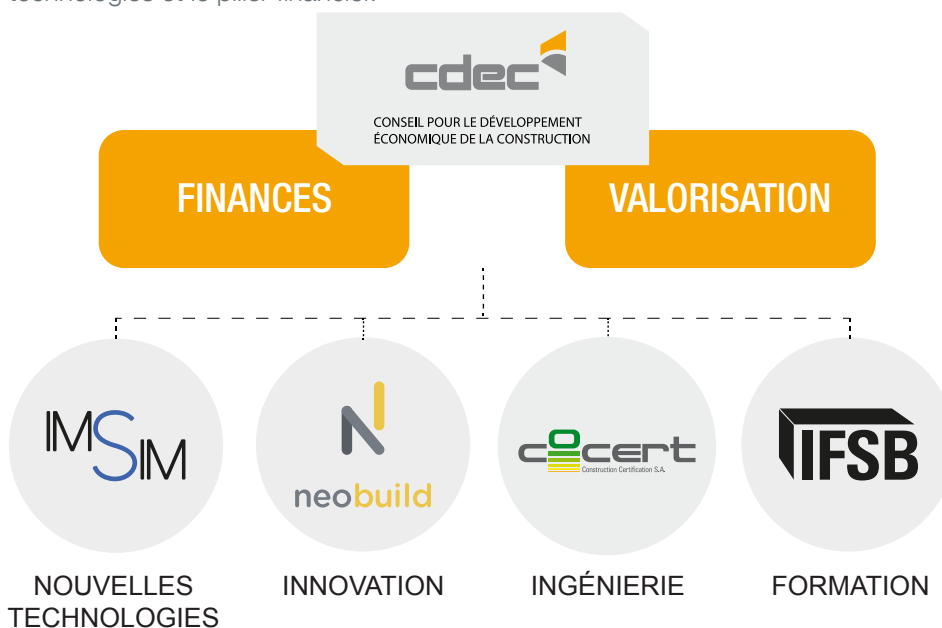
- I** *Investir dans l'Homme.*
- F** *Former à l'efficacité.*
- S** *S'associer pour relever ensemble les défis.*
- B** *Bâtir de façon durable pour tous.*

Le détail de nos activités se trouve dans le Pilier 2 : Favoriser, soutenir le développement socio-économique du secteur de la construction.

VISION GROUPE :

Une réflexion stratégique a donné naissance, en 2008, à la structure sectorielle CDEC – Conseil de Développement Economique de la Construction, asbl, portée par les actionnaires historiques de l'IFSB. CDEC a donc comme objectif prioritaire la mise en place d'une stratégie durable et intégrée visant à accompagner le développement du secteur de la construction vers plus de compétitivité durable.

Ainsi la création et l'opérationnalisation de projets et structures reposent sur plusieurs piliers de compétences stratégiques qui sont les composantes de cette stratégie intégrée: la formation, l'innovation, la certification et l'ingénierie de l'efficacité énergétique, la valorisation des métiers auprès des jeunes, les nouvelles technologies et le pilier financier.



La vision de l'IFSB

«L'Institut se positionne comme le centre de compétences de la construction durable pour le Grand-Duché de Luxembourg et la Grande Région. L'IFSB entend développer son activité socio-économique en faveur d'une compétitivité durable du secteur luxembourgeois de la construction. Cette démarche managériale responsable, environnementalement cohérente et socialement bénéfique, nous amènera à une performance globale pertinente». Bruno Renders

L'IFSB reconnaît la nécessité d'une gestion responsable et transparente de ses activités envers ses parties prenantes publiques et privées. Notre succès dépendra de nos impacts positifs sur les progrès économiques, technologiques et sociaux de nos parties prenantes. La RSE est pour nous un outil de gestion stratégique et un élément clef de notre mission de développement de la compétitivité pour le secteur de la construction.

Enjeux :

Le secteur de la construction joue un rôle important dans l'économie européenne. Il génère près de 10% du PIB et assure 20 millions d'emplois. Au Luxembourg, c'est le 2^{ème} employeur après le secteur financier. C'est également l'un des secteurs clés pour mener à bien les objectifs 2020. La compétitivité des entreprises de construction est donc une question essentielle, non seulement pour la croissance et l'emploi en général, mais aussi pour la durabilité du secteur.

Le secteur est confronté à un certain nombre de problèmes structurels, tels que la pénurie de travailleurs qualifiés, le faible attrait exercé sur les jeunes et la capacité d'innovation limitée.

La commission européenne a édité la stratégie pour une compétitivité durable du secteur de la construction et de ses entreprises, qui est orientée sur les axes suivants :

- promouvoir des conditions d'investissement favorable,
- renforcer le capital humain dans le secteur de la construction,
- améliorer l'utilisation efficace des ressources, les performances environnementales et les perspectives commerciales des entreprises,
- renforcer le marché intérieur de la construction.

La vision de l'IFSB

Opportunités

L'IFSB met, ou mettra à court terme, en place des projets permettant des avancées significatives sur les axes suivants :

- Renforcement des compétences des travailleurs,
- Partenariats pour l'élaboration de programmes d'enseignements et de formations professionnelles au niveau national répondant aux besoins actuels et émergents du secteur de la construction,
- Reconnaissance mutuelle de méthode d'évaluation des performances environnementales des bâtiments,
- Augmentation du nombre de marchés publics verts passés dans le cadre de la politique régionale,
- Evaluation des performances des sous-secteurs de la construction en matière de développement durable.



La vision de l'IFSB

L'IFSB a décliné un plan stratégique de développement RSE basé sur 4 piliers, constituant les lignes directrices de notre stratégie RSE, en vue d'atteindre notre mission sociétale.

LES 4 PILIERS DE NOTRE STRATEGIE RSE

- 1** | De la transparence, l'éthique des affaires et l'engagement de nos parties prenantes en tant que partenaire de notre développement.
- 2** | Du soutien au développement économique et social du secteur de la construction.
- 3** | De favoriser l'employabilité responsable et durable de nos partenaires internes.
- 4** | De réduire nos impacts environnementaux en favorisant les énergies renouvelables et en optimisant nos consommations.



Ces 4 piliers structurent l'ensemble de notre stratégie RSE, de la définition de nos objectifs à la mesure de nos performances, en passant par l'élaboration de nos tableaux de bord. Intégrés à nos outils de gestion, ces piliers ont été naturellement choisis pour structurer le présent rapport RSE.

Nous poursuivons nos efforts dans les années à venir pour créer de la valeur tant pour les clients et bénéficiaires de nos formations que pour la société et l'économie de la construction au sens large.

La RSE fait partie intégrante des activités de l'IFSB tant envers nos parties prenantes internes qu'externes. L'IFSB a établi un cadre et une approche dédiés à une gestion participative de nos parties prenantes en tant que partenaires de développement responsable de l'IFSB.

Notre gestion de la RSE

« L'IFSB a mis en place un modèle de gestion RSE intégré, basé sur des choix méthodologiques précis nous offrant l'opportunité d'influer nos choix et priorités afin d'assurer un développement exemplaire et durable de notre projet sociétal et sectoriel. » Bruno Renders

UNE DÉMARCHE CONSTRUCTIVE ET OPÉRATIONNELLE

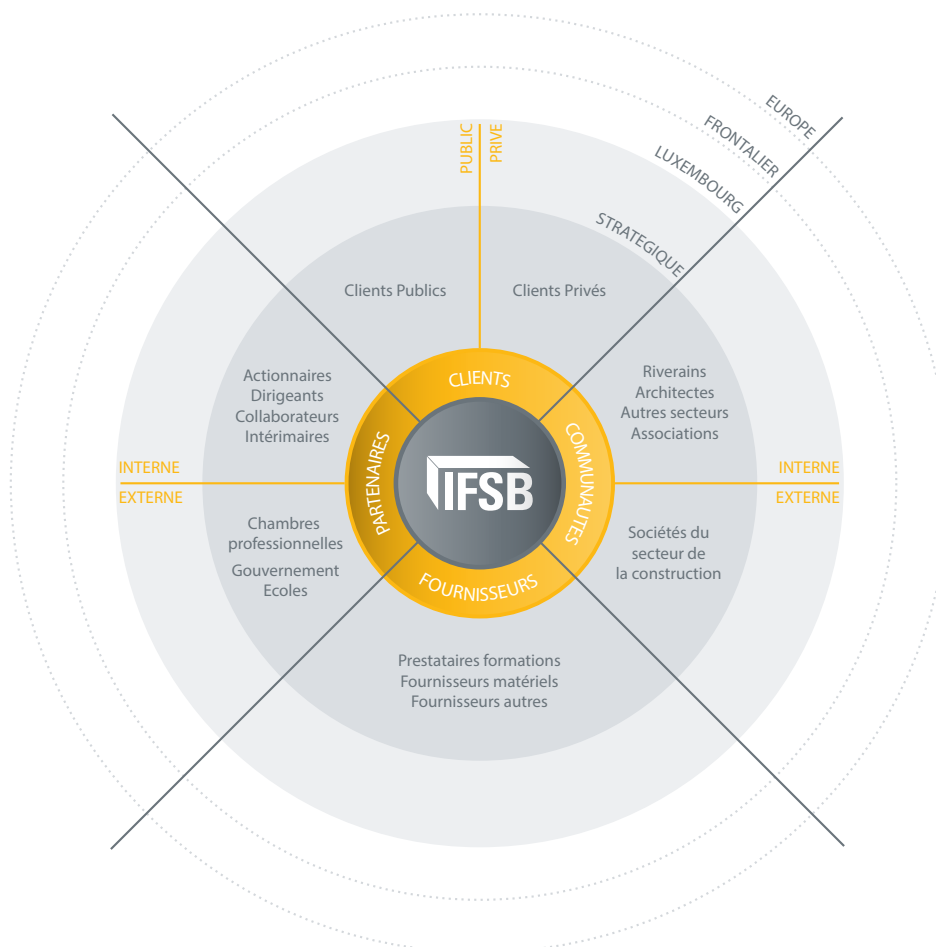
Notre objectif est de faire de notre engagement RSE une réalité opérationnelle, de terrain. Pour ce faire, notre démarche de la RSE s'inscrit dans une approche d'amélioration continue, analysée, mesurée, précisée et communiquée annuellement au travers de la publication de nos performances RSE.



Notre gestion de la RSE

UNE APPROCHE PARTICIPATIVE DE NOS PARTIES PRENANTES

Quatre groupes de parties prenantes ont été identifiés, analysés et définis au regard de notre mission. Les groupes clients, fournisseurs, partenaires et communautés ont fait l'objet d'une distinction en fonction de leurs liens internes ou externes à notre entreprise, au regard de leurs niveaux d'implications sur notre mission et en fonction de leurs impacts géographiques.



Notre gestion de la RSE

Ce dialogue s'est réalisé au travers des enquêtes de satisfactions et de tables rondes d'échanges RSE avec plus de 50% de nos clients et fournisseurs. Nous avons également mis en place des échanges de bonnes pratiques RSE via les réseaux d'experts RSE au Luxembourg.

Plus particulièrement, nous avons organisé des réunions de sensibilisation avec les fournisseurs sur certaines thématiques.

RÉSULTATS 2014

Les clients sollicités représentent 82 % du montant facturé.

Les fournisseurs sollicités représentent 54 % des achats.

D'autre part, nous avons sollicité 100% de nos salariés.

Voici la répartition par catégorie :

CLIENTS (C.A.)*	82%
FOURNISSEURS (C.A.)*	54%
PARTENAIRES INTERNES	100%
PARTENAIRES EXTERNES	0%
COMMUNAUTES	0%

* chiffre d'affaire annuel

OBJECTIFS 2015

Nous avons prévu de consolider les relations avec les clients et fournisseurs, et de développer des actions à destination des partenaires externes. Le renforcement des relations avec les associations locales et ONG fait partie de notre choix de développement.

Notre gestion de la RSE

UN CIBLAGE SUR LES ENJEUX PERTINENTS

Nous avons confronté nos priorités stratégiques RSE aux attentes de nos parties prenantes par l'organisation de réunions dédiées.

Ces réunions ont été l'opportunité de réunir nos parties prenantes, d'évaluer leur niveau d'engagement respectif et de collecter leurs attentes envers notre institut de formation.

Au terme de ces réunions, un questionnaire a été remis à chaque participant et les parties prenantes qui n'ont pas pu participer aux réunions l'ont reçu par e-mail. Le questionnaire leur a permis de renseigner leurs choix quant à leurs attentes de transparence dans le présent rapport. L'ensemble de ce travail a donné lieu à la matrice de matérialité suivante :

1 Performance économique	12 Non-discrimination
2 Présence marché national	13 Pratiques d'achat et chaîne de fournisseurs
3 Impacts économique indirects	14 Liberté syndicale
4 Energie consommée	15 Pratique de sécurité et santé
5 Biodiversité	16 Santé et sécurité des formés
6 Gestion des déchets	17 Respect de la vie privée
7 Transport	18 Communication et marketing
8 Emploi et relation au travail	19 Impacts sur la communauté
9 Santé et sécurité des travailleurs	20 Comportement anti-concurrentiel
10 Formation et éducation des formateurs	
11 Diversité et égalité des chances	



■ Economique	■ Environnement	■ Volet emploi
■ Volet droit de l'homme	■ Volet responsabilité de service	

Nous devons axer nos efforts sur la performance économique, la présence sur le marché national, l'emploi et les relations de travail mais aussi la santé et sécurité au travail.

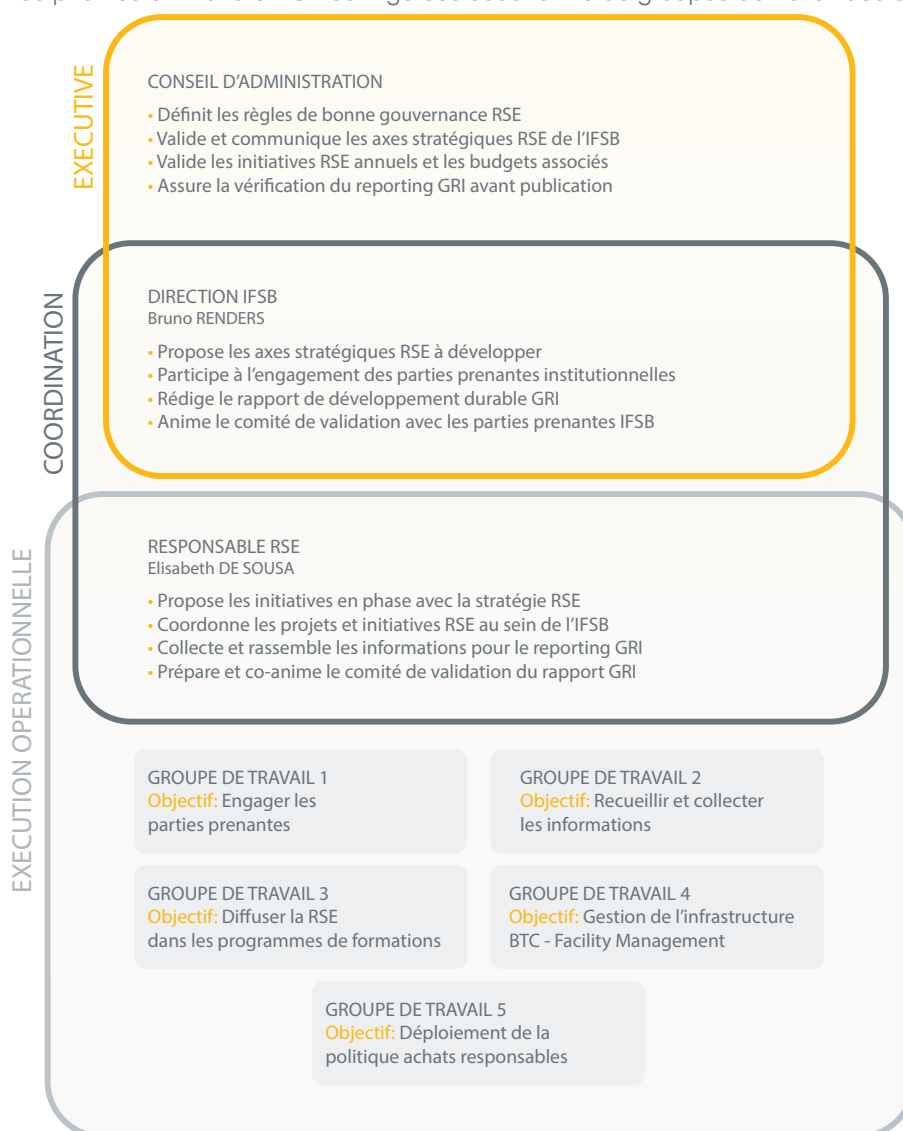
Notre gestion de la RSE

UN MODÈLE DE GOUVERNANCE INTÉGRÉ AUX ACTIVITÉS

Parce que la RSE doit être constamment enrichie, nous avons créé et développé une structure interne de gouvernance et de reporting qui intègre la RSE dans nos activités administratives et financières, marketing et communication mais également dans l'ensemble de nos missions de conseil et de formations professionnelles. Une personne dédiée est en charge de la coordination des actions.

Notre structure interne de gouvernance et de reporting s'articule autour de trois maillages : Exécutive pour les validations, Stratégique pour les propositions et les actions de contrôle et Opérationnel pour la mise en oeuvre des plans d'actions.

Nos priorités en matière RSE sont gérées sous forme de groupes de travail dédiés.



Pilier 1 - Gouvernance, éthique des affaires et engagement des parties prenantes

L'IFSB a pour intention de développer ses activités de manière responsable et éthique vis-à-vis de nos collaborateurs, de nos fournisseurs et des communautés dans lesquelles nous sommes présents. Nous sommes ainsi en mesure d'établir une relation de confiance avec nos parties prenantes, de protéger notre image, d'améliorer l'engagement de nos collaborateurs, de contribuer à l'intégration sociale et de tisser des liens plus étroits avec nos fournisseurs et les communautés.

NOTRE CODE DE CONDUITE ET CHARTE D'ENTREPRISE

Le code de conduite et nos politiques internes confortent notre approche de responsabilité sociétale d'entreprise en privilégiant les principes du Global Compact & de l'ISO 26000. Le Global Compact invite les entreprises à adopter, soutenir et appliquer dans leur sphère d'influence un ensemble de valeurs fondamentales, dans les domaines des droits de l'homme, des normes de travail et de l'environnement, et de lutte contre la corruption. En d'autres termes, c'est seulement dans les domaines qui les concernent que l'on requiert des entreprises de véritables évolutions.

LES 10 PRINCIPES DU GLOBAL COMPACT

Droits de l'homme

- 1** | Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence;
- 2** | A veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme.

Droit du travail

- 3** | Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective;
- 4** | L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire;
- 5** | L'abolition effective du travail des enfants;
- 6** | L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Environnement

- 7** | Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement;
- 8** | A entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement;
- 9** | A favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Lutte contre la corruption

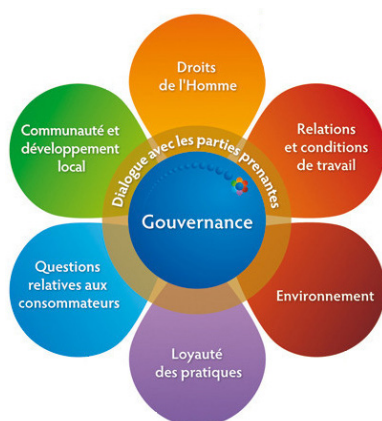
- 10** | Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

Pilier 1 - Gouvernance, éthique des affaires et engagement des parties prenantes

LES PRINCIPES DE LA NORME ISO 26000

L'ISO 26000 donne des lignes directrices aux organisations pour opérer de manière socialement responsable. Cela signifie agir de manière éthique et transparente de façon à contribuer à la bonne santé et au bien-être de la société.

- ✓ **Responsabilité de rendre compte** : il convient d'assurer la transparence des décisions qu'elle prend et des activités qu'elle mène lorsque celles-ci ont une incidence sur la société et l'environnement.
- ✓ **Transparence** : il convient de rendre compte des impacts qu'elle exerce sur la société et l'environnement.
- ✓ **Comportement éthique** : il convient de se comporter en permanence de manière éthique.
- ✓ **Respect des intérêts des parties prenantes** : il convient qu'une organisation respecte et prenne en considération les intérêts de ses parties prenantes et qu'elle y réponde.
- ✓ **Respect du principe de légalité** : il convient qu'une organisation accepte que le respect du principe de légalité soit obligatoire.
- ✓ **Respect des normes internationales de comportement** : il convient qu'une organisation respecte les normes internationales de comportement en adhérant au principe de légalité.



- ✓ **Respect des droits de l'Homme** : il convient qu'une organisation respecte les droits de l'Homme et reconnaisse à la fois leur importance et leur universalité.

Outre le respect des principes, nous avons analysé notre gestion de la RSE selon les lignes directrices de l'ISO 26000 et mis en place un programme d'actions pour améliorer celle-ci.

Pilier 1 - Gouvernance, éthique des affaires et engagement des parties prenantes

UNE CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLE ET DURABLE

Plus de 280 fournisseurs et sous-traitants sont étroitement liés à l'activité et au succès de notre institut de formation. L'IFSB a naturellement la volonté d'associer sur le long terme ses fournisseurs et sous-traitants à son développement responsable, mais aussi de gérer les risques auxquels ils peuvent l'exposer. Pour ce faire, l'IFSB a mis en place une politique d'achat durable tenant compte des impacts sociaux, sociétaux et environnementaux dans toutes nos décisions relatives aux achats, que ce soit dans la sélection de nos fournisseurs et sous-traitants, dans nos processus internes de consommation ou dans le choix des produits/services consommés.

Pour ce faire, l'IFSB a rédigé une Charte de Développement Durable entre l'IFSB, ses fournisseurs et sous-traitants, reprenant l'ensemble des exigences de durabilité envers ces derniers. Les fournisseurs et sous-traitants de l'IFSB, s'engagent par cette charte à se conformer à la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations Unies, aux principes directeurs de l'Organisation de Coopération et de Développement Economique (OCDE), ainsi qu'à toute autre convention ou réglementation nationale et locale applicable à leurs activités, en plus des principes suivants :

I – NORMES DU TRAVAIL

II – ETHIQUE DES AFFAIRES

III - ENVIRONNEMENT

IV – HYGIENE ET SECURITE DU TRAVAIL

V – PRODUITS ET SERVICES

VI – RENDRE COMPTE DES PROGRES



CHARTRE DE DEVELOPPEMENT DURABLE ENTRE IFSB ET SES FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS

Version 01/2018

INTRODUCTION

Le développement durable est une valeur fondamentale de l'IFSB et l'un des piliers de sa stratégie intégrée pour servir sa mission. Le développement durable suppose de répondre activement aux besoins sociétaux de nos partenaires et d'anticiper les évolutions environnementales, sociales et économiques.

Par son adhésion au Pacte Mondial des Nations Unies qui invite les entreprises à adopter, soutenir et appliquer dans leur sphère d'influence un ensemble de valeurs fondamentales dans les domaines des droits de l'homme, des normes de travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption, IFSB s'est engagée à respecter les règles de déontologie et d'éthique les plus strictes.

A ce titre, IFSB a mis en place une initiative de développement durable dont les Achats est une composante essentielle de notre engagement. A ce titre, IFSB demande à ses fournisseurs et sous-traitants de s'inscrire dans cette démarche de progrès continu.

PRINCIPES

Pour tous, les principes énoncés dans les chapitres qui suivent, les fournisseurs et sous-traitants de l'IFSB doivent se conformer à la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations Unies, aux principes directeurs de l'Organisation de Coopération et de Développement Economique (OCDE), ainsi qu'à toute autre convention ou réglementation nationale et locale applicable à leurs activités.

L'IFSB contribue dans la mesure du possible aux objectifs fixés par le Plan National du Développement Durable et invite ses fournisseurs à prendre en compte ceux-ci dans leur politique de développement durable.

<http://www.developpement-durable-infrastructures.public.lu/fr/developpement-durable/infrastructures/plan-national/index.html>

Si les principes définis par IFSB dans cette Charte de développement durable sont plus exigeants, ces derniers prévaudront.

I – NORMES DU TRAVAIL

Les fournisseurs et sous-traitants de l'IFSB respectent en particulier les principes suivants :

- L'élimination de toute forme de travail illégal ou forcé ;
- L'élimination du travail des enfants : les fournisseurs et sous-traitants de l'IFSB ne font en aucun cas travailler des personnes n'ayant pas atteint l'âge minimal légal et s'interdisent de soutenir le travail des enfants, sauf dans le cadre d'un programme officiel de formation des jeunes approuvé par les pouvoirs publics ;
- L'élimination de toute forme de discrimination en matière d'accès à l'emploi ;
- Le respect des dispositions légales applicables en matière de durée maximal du travail ;
- Le respect des dispositions légales applicables en matière de salaire minimum ;
- Le respect de la liberté d'association de leurs employés en accord avec les dispositions légales locales.

Pilier 1 - Gouvernance, éthique des affaires et engagement des parties prenantes

RÉSULTATS & OBJECTIFS

Les indicateurs de ce rapport représentés par des lettres et chiffres correspondent au niveau de performance : économique, sociale ou environnementale.

		Résultats 2013	Résultats 2014	Objectifs 2015
PR8	ETHIQUE DES AFFAIRES Nombre total de plaintes fondées pour atteinte à la vie privée et de pertes de données relatives aux clients	0	0	
SO7	Nombre total d'actions en justice pour comportement anti-concurrentiel, infractions aux lois anti-trust et pratiques monopolistiques, et le résultat de ces actions	0	0	0

Les principes de protection de la vie privée, ainsi que le comportement éthique sont des valeurs qui nous tiennent à cœur et nous nous efforçons de maintenir notre exemplarité.

Nous portons une attention particulière à la sécurité informatique des données personnelles de nos stagiaires.

		Résultats 2013	Résultats 2014	Objectifs 2015
EC6	Part de dépenses réalisées avec les fournisseurs locaux	91%	92%	
HR1	Montant total des achats issus de fournisseurs ayant pris un engagement envers le respect des droits de l'homme	23% 458165.37€	25% 455 364€	Maintenir le niveau de 2014

Sur base de notre politique d'achat intégrée à la gouvernance, nous avons participé à l'économie locale.

Etant conscients que nos fournisseurs ont un grand rôle à jouer dans la préservation des droits de l'homme nous menons des actions pour inciter ces derniers à prendre des engagements formalisés.

Pilier 2 - Favoriser, soutenir le développement socio-économique du secteur de la construction

1. ACTIVITÉS DE FORMATION

Nos activités portent prioritairement sur l'adéquation des compétences des entreprises aux exigences du marché par le biais de la formation initiale et professionnelle continue. Nos activités intègrent une veille technico-juridique qui garantira que nos modules de formation soient toujours en phase avec l'évolution des techniques, des matériaux et des éléments normatifs.

Toutes les formations intègrent d'ores et déjà les notions de Technique, Qualité, Sécurité et Environnement. Complétées par des apports théoriques de haut niveau, faisant intervenir des spécialistes de la pédagogie et du secteur de la construction, les formations proposées contribuent ainsi parfaitement à l'adaptation, au développement et à l'anticipation des compétences et des qualifications des salariés du secteur.

NOS FORMATIONS S'ARTICULENT AUTOUR DE 4 DOMAINES DE COMPÉTENCES :



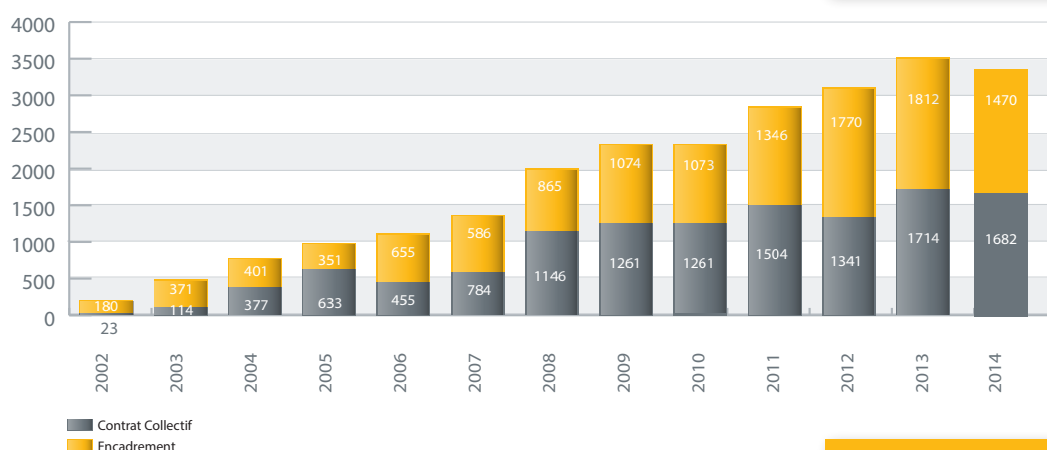
L'IFSB compte plus de 250 modules de formations sur catalogue et est également très actif dans la formation sur mesure.

Pilier 2 - Favoriser, soutenir le développement socio-économique du secteur de la construction

LES CHIFFRES OPÉRATIONNELS

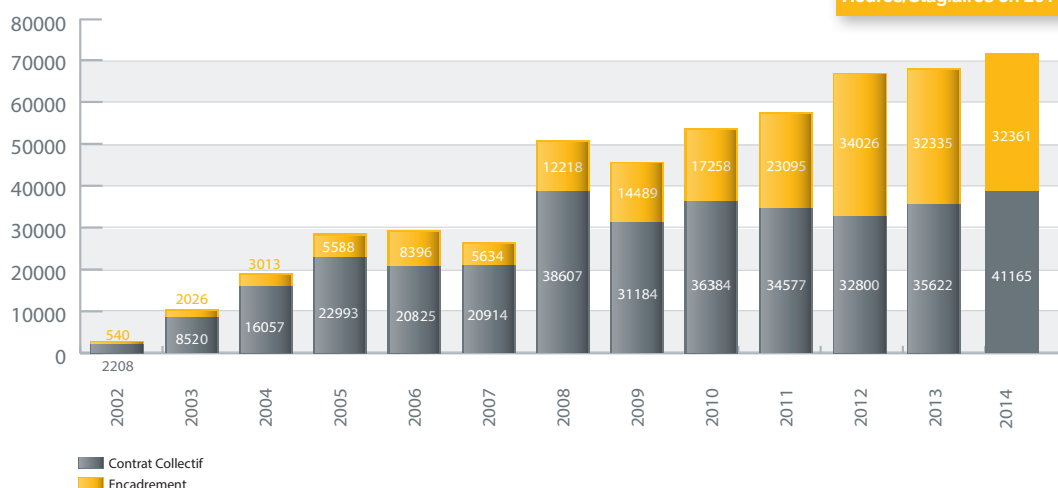
Le nombre de stagiaires formés de 2002 à 2014

3152
Stagiaires en 2014



Les heures de formations dispensées de 2002-2014

73 526
Heures/Stagiaires en 2014



024.249

stagiaires formés
depuis 2002

532.835

heures de forma-
tion dispensées
depuis 2002

Pilier 2 - Favoriser, soutenir le développement socio-économique du secteur de la construction

2. SERVICES D'ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES DE LA CONSTRUCTION

Afin d'accompagner au mieux les entreprises de construction, en particulier les PME, nous proposons des services spécifiques et ciblés sur leurs besoins.

PLAN DE FORMATION & COFINANCEMENT

L'IFSB propose un service complet aux entreprises, allant du plan de formation jusqu'au dossier de cofinancement étatique. L'institut apporte un éclairage sur les formations qui sont en lien avec la conformité réglementaire dans le secteur et faisant suite à des recommandations de l'Association d'assurance accident. D'autre part, afin de soulager en particulier les TPE et les PME de la partie administrative, l'IFSB réalise avec rigueur le dossier de cofinancement, afin de permettre à l'entreprise de récupérer 20 % ou 35% (selon les catégories de personnes formées) de son investissement en formation.

CSR 26000 – STRATÉGIE DE RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DES ENTREPRISES (RSE)

CSR 26000 ® est une démarche complète qui permet d'évaluer et mettre en œuvre la stratégie de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise.

La démarche aborde plusieurs étapes :

- ✓ l'état des lieux de l'entreprise en matière de pratiques RSE
- ✓ l'alignement de la stratégie RSE avec la stratégie globale de l'entreprise
- ✓ l'évaluation de la perception des parties prenantes
- ✓ la priorisation des actions à mettre en place
- ✓ les indicateurs pour mesurer le plan d'action
- ✓ le plan de communication

Afin de valoriser sa démarche RSE, l'entreprise peut recourir à la validation par une tierce partie et obtenir l'attestation ISO 26000 délivrée par le bureau de contrôle agréé ESCEM.

COACHING SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL

L'IFSB propose le service de coaching en matière de santé et de sécurité au travail. Un coach est mis à disposition de l'entreprise pour 20 visites et ce travail est envisagé sous forme d'un partenariat qui permet à l'entreprise d'améliorer sa démarche. L'entreprise et le coach fixent ensemble l'objectif, le cadre et les résultats attendus.

Le rôle du coach est de :

- > aider l'entreprise à identifier, analyser et évaluer les risques et lui proposer les mesures de prévention adéquates pour les éliminer ou les réduire au maximum.
- > conseiller le management de l'entreprise ainsi que sa ligne hiérarchique en matière de sécurité et de santé au travail.
- > suivre l'évolution du niveau de sécurité de l'entreprise.
- > rédiger des rapports suite aux visites de chantiers, réunions, etc.
- > collaborer sur les enquêtes et les analyses des causes des accidents de travail, afin de définir les lignes principales de la politique de prévention de l'entreprise.

La totalité des frais sont pris en charge dans le cadre du cofinancement par le Fonds Social Européen et le Ministère du Travail et de l'Emploi.

Pilier 2 - Favoriser, soutenir le développement socio-économique du secteur de la construction

3. LES PROJETS DE SOUTIEN A L'EMPLOI ET A L'INNOVATION

Tous les projets portés par l'IFSB visent à accompagner les entreprises du secteur de la construction vers plus de durabilité. Les projets portent sur des sujets divers, tels que la formation, les systèmes d'information, la promotion du secteur auprès des jeunes, le coaching sécurité et santé au travail ou bien encore dédié à la responsabilité sociétale. Nous sommes un acteur engagé pour le développement socio-économique du secteur de la construction. Nos projets sont reconnus pour leur caractère durable et novateur, et bénéficient d'un cofinancement de la part de fonds structurels.

CSR VALUE



Le Fonds social européen
investit dans votre avenir

Le projet a pour objectif de définir la méthodologie d'intégration et d'évaluation des critères extra-financiers (de durabilité) dans les appels d'offres publics et privés. Il s'agit de bien identifier les critères applicables au potentiel fournisseur/prestataire et non à l'objet à construire, puisque celui-ci dispose déjà de méthodologies diverses.

CSR VALUE permettra aux entreprises de construction de se situer sur cette thématique essentielle à leur compétitivité et de participer de manière constructive au modèle qui leur sera appliquée. Les critères d'attribution orientés sur les aspects sociaux tels que la formation, l'employabilité, l'intégration, la réinsertion, l'emploi des jeunes et des seniors seront des points centraux.

Notre approche se base sur l'analyse et l'intégration d'éléments existants (CSR 26000, GRI Reporting, KPI Library, etc.) pour créer un modèle permettant, pour une typologie de marché donné, d'analyser les composantes non-financières.

La démarche proposée est fortement participative et permet un fort «empowerment» des entreprises du secteur. Les entreprises seront donc impliquées à toutes les phases clés du processus, afin de créer une vision proche du terrain reposant sur des méthodes d'évaluation de critères extra-financiers existantes et reconnues.

RÉSULTATS : En 2014, nous avons réalisé les benchmark des méthodes existantes, ainsi qu'une analyse des bibliothèques d'indicateurs pertinents. Le groupe de travail composé d'acteurs économiques et politiques a été constitué et développera courant 2015 une méthodologie exemplaire.

Pilier 2 - Favoriser, soutenir le développement socio-économique du secteur de la construction

SCIPRISC 3



Le Fonds social européen
investit dans votre avenir

Le projet SCIPRISC 3 consiste à mettre à disposition des entreprises volontaires un coach qui les accompagnera dans la mise en place (ou l'amélioration) d'une politique sécurité et santé au travail.

Le but du projet SCIPRISC 3 est d'améliorer le niveau sécurité des entreprises luxembourgeoises du secteur de la construction et du parachèvement mais aussi de contribuer à la prévention des risques professionnels en abordant les différentes approches citées plus haut.

SCIPRISC 3 permet de sensibiliser, par une approche innovante, les salariés des entreprises participantes au projet.



Grâce à SCIPRISC 3, les entreprises améliorent leur compétitivité car la prévention est aussi un facteur de performance économique.

Ce projet repose donc sur une approche proactive et préventive innovante renforçant ainsi le capital humain tout en réduisant le coût de l'insécurité.

RÉSULTATS : 9 entreprises ont été coachées en 2014, représentant 554 salariés. Cette action a nécessité un investissement de 2756 heures.

Pilier 2 - Favoriser, soutenir le développement socio-économique du secteur de la construction

BUILD TIC



Le Fonds social européen
investit dans votre avenir

Le projet BUILD-TIC consiste à développer une plateforme de formation numérique à destination des entreprises du secteur de la construction. Celle-ci est composée de différents supports permettant la réalisation de formations à distance ou e-learning.

Cet outil permet plusieurs types d'actions :

- Préparation et mise à niveau pour intégrer une formation continue (à distance ou en salle/atelier), par exemple : révision pour préparer les tests d'entrée pour maçons
- Formation à distance avec pour objectif d'améliorer les compétences de l'utilisateur via une formation efficace utilisant différents supports pédagogiques
- Evaluation finale objective et standardisée des formations réalisées en salle et ateliers (technique, sécurité, engins, construction durable et environnement).

Ce projet consiste au développement de l'infrastructure supportant la réalisation de ces actions à distance et à la création des supports pédagogiques (vidéos, quizz, questionnaires interactifs, etc.). Ce mode de formation permet un gain de temps (diminution du temps de transport, apprentissage plus rapide car la méthode sera adaptée et ciblée pour chacun par une personnalisation avec un rythme d'apprentissage adapté). Ce mode d'apprentissage est complété selon les formations par des séances en salle ou en atelier.

Le projet vise à augmenter l'adaptabilité des travailleurs et des entreprises en adaptant leurs compétences et connaissances aux besoins du marché du travail. En effet, le secteur de la construction est un secteur qui présente des évolutions techniques et managériales assez régulières et importantes avec notamment l'évolution des exigences en matière de performance énergétique des bâtiments.

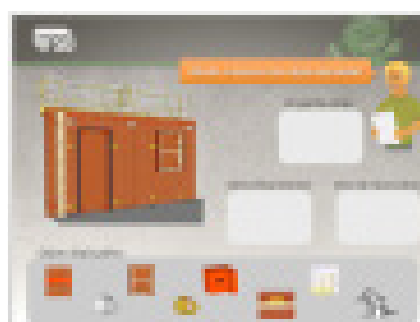
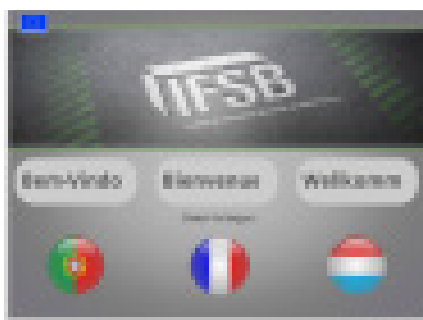
Le projet BUILD-TIC vise à améliorer les compétences des salariés par un outil de formation adapté à leur besoin et à celui du marché.

RÉSULTATS : En 2014, quatre modules ont été développés en trois langues représentant une centaine d'heures.



Pilier 2 - Favoriser, soutenir le développement socio-économique du secteur de la construction

EXEMPLES DE MODULES E-LEARNING



Pilier 2 - Favoriser, soutenir le développement socio-économique du secteur de la construction

BUILDING GENERATION 2



Le Fonds social européen
investit dans votre avenir

L'opération consiste à promouvoir les métiers de la construction durable auprès des jeunes au Grand-duché de Luxembourg. En effet, il s'agit de leur permettre d'avoir une vision réaliste des métiers et ainsi d'orienter leur choix en toute connaissance de cause. Nous avons organisé plusieurs types d'actions :

- **Les journées découvertes** où nous proposons différents ateliers pratiques, à savoir notamment : conduite d'engins de chantier, simulateur de conduite d'engins de chantier et de grue, confection du béton, maçonnerie, sécurité & santé au travail, énergies renouvelables et aussi des journées dédiées aux métiers verts appelés aussi Green Jobs.
- **Le développement d'un serious game** permet aux jeunes d'être immergés dans un environnement chantier pour y réaliser des actions dans un environnement totalement sécurisé. C'est l'occasion d'utiliser un moyen pédagogique novateur pour se rapprocher de la génération Y.
- **Les Building Games**, un challenge inter-lycées composé de plusieurs épreuves intellectuelles et sportives permet à l'équipe gagnante de remporter un voyage d'études orienté sur la construction durable. Afin de renforcer ces actions positives, nous ajouterons pour les prochains jeux des challenges destinés au personnel enseignant.

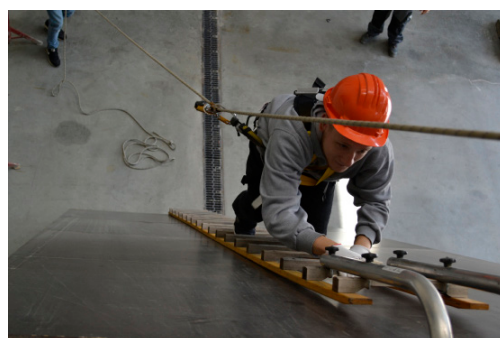
Une campagne de promotion des métiers de la construction durable, et des enjeux en matière de développement durable sont diffusés sur des médias très divers dans tout le Luxembourg, afin de toucher les différents public-cibles. Nous visons particulièrement des supports populaires auprès des jeunes : Facebook, le cinéma, L'essentiel, etc.



RESULTATS : Plus de 634 jeunes et pas moins de 20 lycées ont participé aux actions en 2014. Parmi lesquelles nous citerons la 3ème édition des Building Games et les journées Découvertes. Les gagnants aux Building Games 2014 sont les élèves du lycée technique Nic Bieber.

Pilier 2 - Favoriser, soutenir le développement socio-économique du secteur de la construction

Les Journées Découvertes 2014



Pilier 2 - Favoriser, soutenir le développement socio-économique du secteur de la construction

Les Building Games 2014



Pilier 2 - Favoriser, soutenir le développement socio-économique du secteur de la construction

SAFE MOBILITY



Le Fonds social européen
investit dans votre avenir

SAFE MOBILITY est un projet destiné aux problèmes de mobilité des salariés dans les entreprises du secteur de la construction. Depuis quelques années, on constate une hausse des accidents de trajet lors des déplacements des salariés (cfr. statistiques des AAA). D'après les statistiques : 25 % des accidents reconnus sont des accidents de trajet ; 30% des personnes victimes d'accidents de trajet ont une incapacité de travail temporaire supérieure à 3 jours. Le secteur de la construction n'y échappe pas, car les salariés de part leur activité sont appelés à se déplacer sur les différents chantiers de construction situés sur tout le territoire grand-ducal.

Afin d'aider les entreprises à développer une politique de sécurité et de prévention du risque routier, le projet SAFE MOBILITY permet de développer différents outils (formations, brochures, éco-conduite, ramassage des salariés par des bus, etc.) pour diminuer ce risque au sein des entreprises grand-ducales.



Ce projet rentre également dans une politique de responsabilité sociétale des entreprises, dans le sens que cette prise en compte du risque routier dans les entreprises permet à ces dernières d'améliorer durablement les conditions de travail et de diminuer leur bilan carbone.

RESULTATS : Durant l'année 2014, l'accent a été mis sur l'élaboration d'un site internet qui permet la récolte des informations via un questionnaire servant d'enquêtes pour les déplacements des entreprises coachées. Celui-ci sert à la réalisation du bilan carbone et à la proposition d'un plan de déplacement pertinent.

En 2014, 3 entreprises représentant 910 salariés. ont été coachées.

Pilier 2 - Favoriser, soutenir le développement socio-économique du secteur de la construction

RENOFORM



Le Fonds social européen
investit dans votre avenir

La qualification des salariés manuels est un élément essentiel permettant de garantir la performance énergétique et la qualité des bâtiments.

C'est par la formation que les exigences de 2017 sur la performance énergétique des bâtiments pourront être atteintes.

Sont formés, les maçons, les façadiers, les poseurs de châssis, et d'autres corps d'état secondaires.

Par ailleurs, «l'objectif zéro énergie» de 2017 pour les nouveaux bâtiments ne doit pas occulter la problématique des bâtiments anciens qui doivent être rénovés et où les problèmes sont parfois bien plus difficiles à résoudre : fenêtres, ventilation, isolation des murs, isolation de la toiture, isolation du sous-sol et liaison entre ces différents isolants, étanchéité à l'air ou encore gestion de l'humidité. Nous nous appliquons donc à activer la formation dans les domaines innovants et dans la rénovation.



RESULTATS : En 2014, 106 participants ont participé à ce projet. Parmi ceux-ci, 93 ont suivi 40h de formation soit 3720 heures et 13 personnes ont participé à une journée de formation.

Pilier 2 - Favoriser, soutenir le développement socio-économique du secteur de la construction

LUXBUILD 2020



Le projet, cofinancé par l'état, a consisté à évaluer et à quantifier les besoins de compétences spécifiques pour les acteurs ayant un impact sur la performance énergétique des bâtiments jusqu'en 2020. Cette analyse a servi de base pour de vastes discussions avec les parties prenantes publiques et privées sur les lacunes actuelles, les besoins et les priorités futures.

Le projet LUXBUILD 2020 a permis l'élaboration et l'approbation d'un plan d'action national favorisant l'amélioration des compétences des ouvriers du secteur de la construction et des installateurs. Les mesures identifiées doivent permettre l'atteinte des objectifs fixés pour 2020 dans le secteur du bâtiment.

Partenaires : Myenergy, Chambre des Métiers, IFSB et Fédération des Artisans.



RESULTATS : EN 2014, l'accent a été mis sur l'amélioration des compétences des salariés manuels du secteur de la construction, en particulier celle dédiée à la performance énergétique des bâtiments.

Pilier 2 - Favoriser, soutenir le développement socio-économique du secteur de la construction

PEDAG'EC



L'IFSB et 3 partenaires belges et luxembourgeois se sont réunis pour agir et développer l'écoconstruction sur leur territoire : Cuestas en Wallonie (B), 100 villages – 1 avenir en communauté germanophone (B), Redange-Wiltz (GDL).

Le projet PEDAG'EC consiste à mettre en place des formations en construction durable / écologique adaptées aux besoins de chaque territoire, en développant ensemble une exposition virtuelle de sensibilisation à l'écoconstruction et en partageant et appliquant à d'autres communes l'expertise de la commune de Beckerich, mondialement connue pour sa gestion énergétique. L'impact attendu sur l'économie était clairement une amélioration de performance des acteurs clés actifs dans la construction et la rénovation durables permettant ainsi d'une part, de participer à l'atteinte des objectifs européens et nationaux en matière d'émissions de gaz à effet de serre, mais également d'améliorer durablement la construction et la rénovation des bâtiments

Le projet présente 4 objectifs majeurs :

- Préparer les acteurs publics locaux et les entreprises de la construction à atteindre les objectifs environnementaux pour 2020,
- Permettre aux entreprises du secteur de la construction de s'adapter à la demande en construction durable via les techniques de l'écoconstruction,
- Sensibiliser les entreprises et le grand-public à l'écoconstruction,
- Donner aux acteurs publics locaux et aux collectivités un véritable outil de gestion énergétique durable de leurs bâtiments.

RESULTATS: En 2014, près de 2000 heures ont été investies pour le développement de la plateforme et de l'outil de décision. 83 personnes ont suivi des formations en la matière.

Les formations sont basées sur le retour pratique des professionnels de terrain, sur la mise en situation et les études de cas concrets favorisant ainsi l'apprentissage dans des situations réelles.

Public-cible des formations :



Pilier 2 - Favoriser, soutenir le développement socio-économique du secteur de la construction

EXEMPLES DE MODULES DE FORMATION

Caractérisation du bruit

Le « maillon faible » détermine l'isolation de l'ensemble

Un traitement d'isolation acoustique combine souvent plusieurs éléments. Identifier le plus faible sera un premier pas.



Exemple pour une façade

Priorité décroissante :

- Fenêtres, portes,
- Cloisons (par exemple, briques...)
- Vitrages,
- Muratiers extérieurs,
- Planchers.

Pédag'EC

MISE EN ŒUVRE

Démonstration des produits et coupes de chédis



Pédag'EC

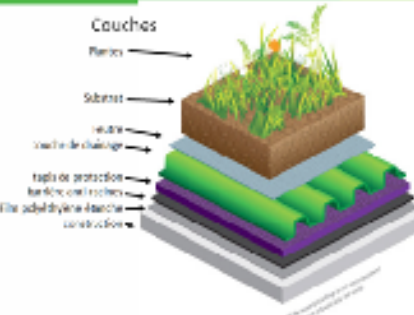
Éléments constitutifs : La cuve

* Cuves : avantages (V) et inconvénients (D)

	Bois	Plastique (PE)	Fibre + résine	Métal
Poids	(D)	(V)	(V)	(D)
Empiètement	faible	faible	faible	faible
Mise en œuvre	peu coûteuse, facile à poser	peu coûteuse	peu coûteuse	peu coûteuse
Maniement / corrosion	faible résistance à l'acide, à l'alcali, à l'oxygène, à l'humidité, à l'oxygène	faible résistance à l'acide, à l'alcali, à l'oxygène, à l'humidité, à l'oxygène	faible résistance à l'acide, à l'alcali, à l'oxygène, à l'humidité, à l'oxygène	faible résistance à l'acide, à l'alcali, à l'oxygène, à l'humidité, à l'oxygène
Durabilité	(D)	(V)	(V)	(D)
Qualité de l'eau	faible résistance à l'acide, à l'alcali, à l'oxygène, à l'humidité, à l'oxygène	faible résistance à l'acide, à l'alcali, à l'oxygène, à l'humidité, à l'oxygène	faible résistance à l'acide, à l'alcali, à l'oxygène, à l'humidité, à l'oxygène	faible résistance à l'acide, à l'alcali, à l'oxygène, à l'humidité, à l'oxygène
Coût	(D)	(V)	(V)	(D)

Pédag'EC

Différents types de toitures vertes



Couche

Plantes

Substrat

Drainage

Protection

Imperméabilisation

Tissus

substrat + drainage + protection

Pédag'EC

L'exposition virtuelle se matérialise grâce au simulateur disponible en langues française et allemande à l'adresse www.pedagec.eu qui est un outil d'aide à la décision adapté comme complément aux modules de formations développés. Il est à destination d'acteurs (entreprises du secteur de la construction, des communes : techniciens-décideurs, tout public ayant un projet de construction ou de rénovation ou encore des architectes et bureaux d'études : conception) souhaitant réaliser un projet de construction ou de rénovation.

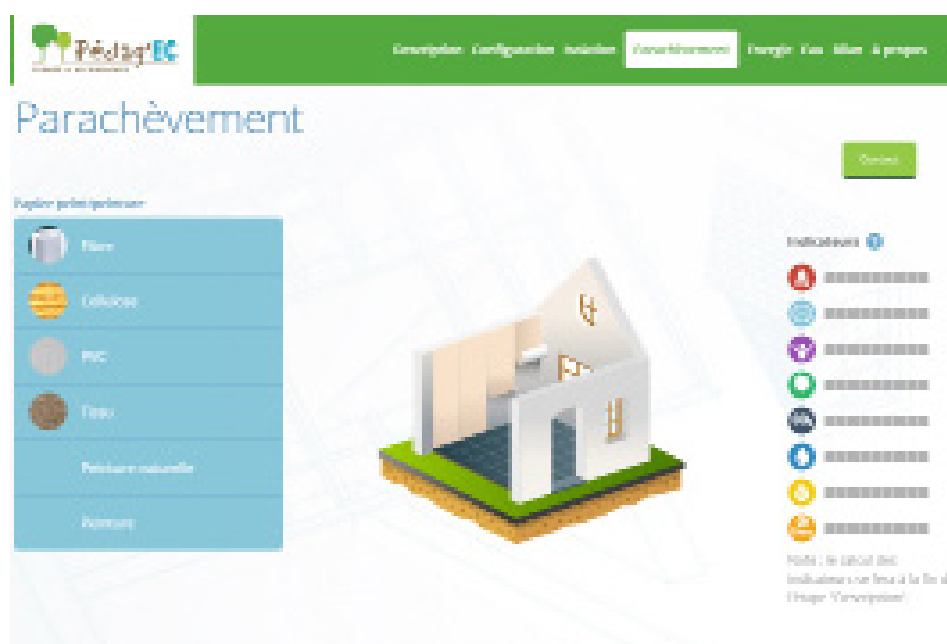
Pilier 2 - Favoriser, soutenir le développement socio-économique du secteur de la construction

L'utilisateur peut, en moins de 15 minutes, procéder à une simulation en choisissant les différents éléments constructifs de son habitation (ou de sa rénovation) et obtenir une évaluation quant à différents indicateurs dynamiques :

- Besoin de chauffage
- Performance des systèmes techniques
- Confort et santé
- Emission de CO2 liées aux matériaux
- Emission de CO2 liées aux consommations d'énergie
- Gestion de l'eau
- Coûts initiaux
- Coûts sur 20 ans

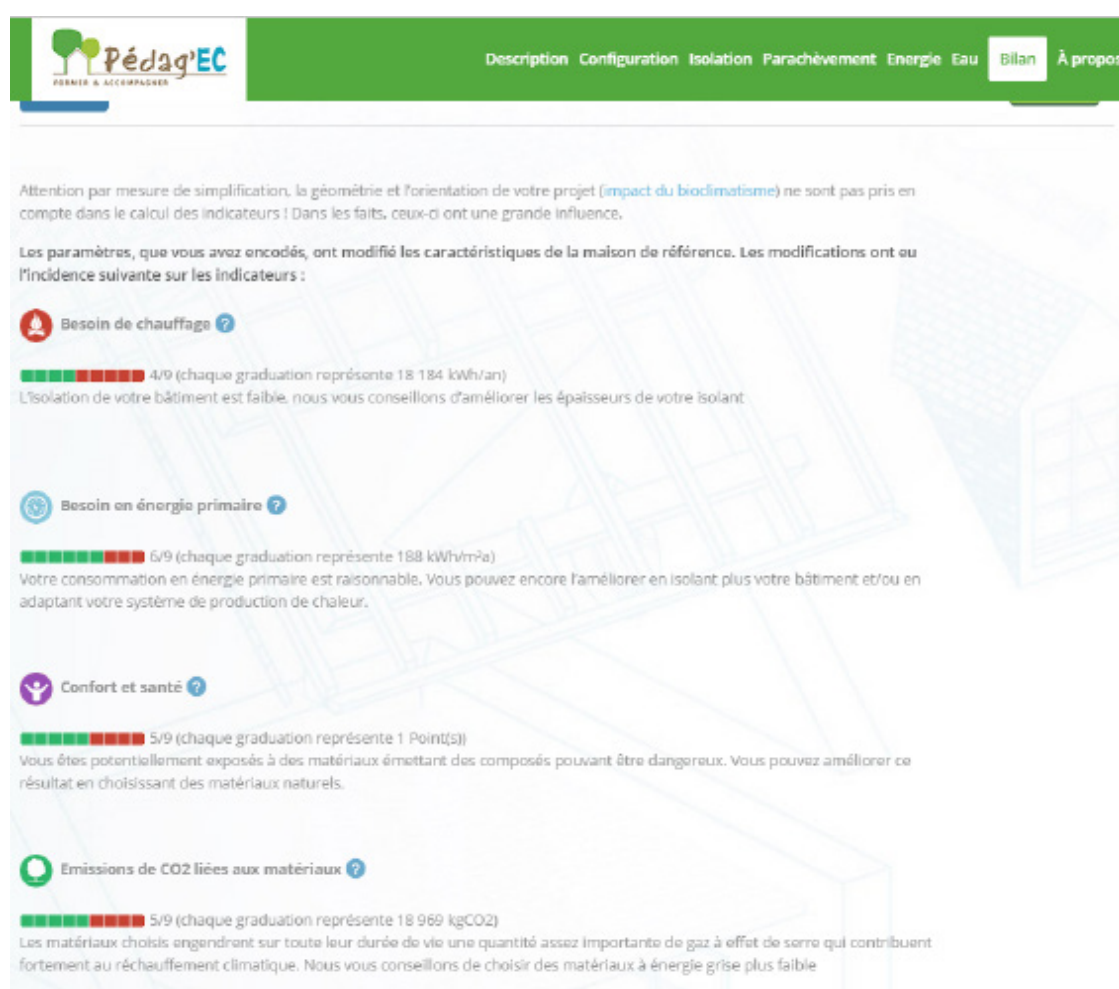
Les choix de configuration vont du système porteur (maçonnerie, béton, bois, etc.) aux matériaux de parachèvement (sol, enduit, papier peint ou peinture, etc.) en passant par les systèmes techniques (chauffage, ventilation, production eau chaude sanitaire, etc.) et bien sûr les matériaux d'isolation (toiture, façade, sol, etc.). L'utilisateur peut, en temps réel, évaluer l'impact de ses choix sur ces différents indicateurs et ainsi apprécier l'orientation durable de son projet.

EXEMPLES DE BILAN D'UNE CONFIGURATION D'UNE MAISON AVEC LE SIMULATEUR



Pilier 2 - Favoriser, soutenir le développement socio-économique du secteur de la construction

EXEMPLES DE BILAN D'UNE CONFIGURATION D'UNE MAISON AVEC LE SIMULATEUR



Pilier 2 - Favoriser, soutenir le développement socio-économique du secteur de la construction

LES PROJETS EN PARTENARIAT :

Outre les projets mentionnés précédemment dont nous sommes les promoteurs, nous participons aussi à des projets menés par CDEC et par l'Administration pour le Développement de l'Emploi.

CHEF DE CHANTIER



Le projet de formation « CHEF DE CHANTIER » se développe sur deux axes :

1. Conforter la formation « chef de chantier junior » qui donne l'opportunité à des jeunes d'accéder à un métier technique et passionnant et, en plus, qui répond aux besoins en encadrement des entreprises du secteur du gros-œuvre.
2. Répondre aux besoins spécifiques qui voient le jour à cause de l'évolution des métiers et des exigences liées aux obligations de performance énergétique des bâtiments. C'est en proposant la formation «chef de chantier niveau 2 » que nous répondons aux besoins en construction durable, chantiers passifs et en rénovation.

Le public cible se compose à peu près de 80% de salariés et 20% de demandeurs d'emploi

RESULTATS : En 2014, 6 participants ont suivi chacun 456 heures de formation sur ce projet.

FIT 4 BÂTIMENT



L'objectif principal du projet FIT 4 BATIMENT est de mieux adapter l'offre à la demande dans le secteur de la construction. On constate en effet qu'il existe de manière concomitante un nombre important de demandeur d'emploi dans ce secteur et une pénurie de main d'œuvre.

Ce projet vise à rétablir un équilibre dans ce domaine au travers de plusieurs étapes qui marquent le déroulement de l'opération comme : identifier les demandeurs d'emploi, faire passer une visite médicale, établir un bilan des compétences, propose une remise à niveau, créer des cursus supplémentaires adaptés aux besoins ou encore offrir des débouchés concrets.

RESULTATS : 166 demandeurs d'emploi ont bénéficié d'un bilan de compétence, ainsi que de mesures de formation, totalisant 10 520 heures en 2014.

Pilier 2 - Favoriser, soutenir le développement socio-économique du secteur de la construction

RÉSULTATS 2014 & OBJECTIFS

		Unité	Résultats 2013	Résultats 2014	Objectifs 2015
EC4	Subventions et aides publiques significatives reçues	Euros	10 002,36	0	5 000
EC8	Répartition du nombre d'heures de formation délivrées par l'IFSB en matière de nouvelles technologies et au développement durable	Nombres d'heures	4 649	2 157	5 000
SO1	Engagement dans des projets de soutien à l'emploi	Nombre de bénéficiaires	1 483	2 287	2 000
		Nombre d'heures engagées	35 213	11 257	15 000
SO1	Projets d'accompagnement des chômeurs	Nombre de bénéficiaires	249	166	100
		Nombre d'heures engagées	8 688	10 520	2 540

La subvention mentionnée est issue du dossier de co-financement de la formation professionnelle continue selon la loi de 1999.

Les projets menés par l'IFSB dans le cadre du Fonds Social Européen, du Leader et de l'Innovation Energy Europe sont intégrés dans les projets de soutien à l'emploi.

La suite des actions d'évaluation/formation du projet FIT 4 BÂTIMENT aura permis de développer le partenariat avec l'ADEM et le Ministère du Travail. Les résultats positifs obtenus auront ainsi permis de poser les bases du futur projet FIT 4 GREENJOBS.

Le domaine des nouvelles technologies et plus spécifiquement le développement d'innovations pédagogiques sera également accru afin de permettre à l'IFSB de prendre le virage de la pédagogie numérique en 2015 et au-delà.

Pilier 2 - Favoriser, soutenir le développement socio-économique du secteur de la construction

BILAN DES ACTIVITÉS – CHIFFRES CLÉS

L'IFSB est une société anonyme, mais surtout un projet d'entreprise sectorielle qui est en croissance constante depuis sa création et le plan de développement stratégique prévoit donc une croissance soutenue s'accompagnant de la consolidation des activités à haute plus-value. Cependant, notre chiffre d'affaire est constitué d'une part de projets de développement, qui sont soutenus par le FSE. Compte tenu de la baisse de ceux-ci en 2014, le chiffre d'affaire global a également baissé.

RÉSULTATS 2014 & OBJECTIFS

EC1	Résultats 2013	Résultats 2014
Chiffres d'affaires	4 271 612,46 €	3 611 383,29 €
Résultat	198 422 €	-541 556,89 €
Valeur économique directe créée : Produits	4 271 612,46 €	3 611 383,29 €
Valeur économique distribuée : Coûts opérationnels	2 048 457,09 €	1 899 353,05 €
Valeur économique distribuée: Rémunération des salariés et avantages afférents	1 504 057 €	1 756 161,26 €
Versements à l'Etat	35 016 €	5 350 €
Valeur économique non répartie	698 318,81 €	-49 481,02 €

OBJECTIFS 2015

L'année 2015 sera placée sous le signe du développement du chiffre d'affaires lié aux activités de formation. Une augmentation de 10 % est prévue pour le volet précité, et nous renforcerons le montage d'autres types de projets européens, incluant des partenaires européens et nationaux. Nous prévoyons donc une augmentation globale du chiffre d'affaires, de l'ordre du 5%.

Pilier 3 - Soutenir et développer l'employabilité durable de nos parties prenantes internes

NOTRE POLITIQUE

Notre priorité est d'offrir à notre capital humain des opportunités pertinentes de développement personnel et professionnel visant à stimuler leur potentiel d'innovation et d'actualisation de leurs compétences.

Notre stratégie Human Capital vise donc à intégrer les valeurs de diversité et de multiculturalisme, de qualités humaines et de compétences professionnelles, d'équité et de développement personnel, ainsi que d'engagement durable.

Tout notre personnel bénéficie d'une évaluation annuelle, ce qui lui permet d'analyser sa marge de progression et d'exprimer ses attentes.

Outre les aspects de développement personnel et professionnel, nos salariés bénéficient d'avantages sur la restauration en interne, et d'une assurance complémentaire dès le 13^{ème} mois de leur engagement.

NOTRE ENGAGEMENT

Constatant le manque de profils féminins dans le secteur de la construction, nous participons tous les ans au Girl's and Boy's Day. Pendant le Girls' Day-Boys' Day, les portes du monde du travail s'ouvrent aux jeunes pour leur présenter les métiers atypiques. Ce sont les métiers et professions où, soit le nombre de femmes, soit le nombre d'hommes est très faible. Nous organisons alors pendant toute une journée, des ateliers de découverte des métiers de la construction pour les jeunes filles.



Pilier 3 - Soutenir et développer l'employabilité durable de nos parties prenantes internes

CHARTe DE LA DIVERSITE LËTZEBUERG

Le 27 MAI 2014, l'IFSB a signé la Charte de la Diversité Lëtzebuerg.

Cette charte est un texte d'engagement de 6 articles pour promouvoir la diversité par des actions concrètes au-delà de la simple réglementation.

Les objectifs de la Charte sont d'inciter les entreprises à :

- Respecter et promouvoir le principe de la non-discrimination, favoriser le pluralisme et rechercher la diversité au travers des recrutements et de la gestion des carrières,
- Favoriser l'égalité des chances face à l'emploi et l'égalité de traitement dans l'entreprise,
- Accroître ses capacités d'innovation et de créativité.

En signant cette charte, nous nous engageons à définir clairement nos enjeux, sélectionner les thématiques prioritaires, décliner la politique en plans d'actions et initiatives ou encore donner des informations tous les 2 ans sur les activités et progrès obtenus dans la mise en application de la charte.

Cette signature est ainsi une étape clé d'une démarche de long terme. Cela consiste pour nous à respecter le principe de non-discrimination, favoriser le pluralisme et l'égalité des chances et de traitement ou encore accroître nos capacités d'innovation et de créativité.

Intégrer la diversité dans notre cœur de métier est pour nous un gage de transparence, de valorisation de notre image et de notre implication envers nos salariés.

Par ailleurs, en nous engageant dans une politique forte autour de la diversité, nous avons accès à des services d'échanges de bonnes pratiques et d'outils dédiés en matière de diversité.



CHARTe DE LA DIVERSITE LËTZEBUERG

Cœurer en faveur de la Diversité pour une entreprise* au Luxembourg signifie dépasser les contraintes légales en matière de non-discrimination et considérer la multitude des profils comme réel atout de performance pour l'entreprise.

Mener une démarche de Diversité, c'est inscrire le respect, la valorisation des talents et compétences uniques de chaque individu au cœur de la culture et des pratiques de l'entreprise.

Contribuer à construire une entreprise plus inclusive, c'est permettre à chaque individu de trouver sa place au sein de la société et de s'y épanouir en contribuant à la richesse de notre pays.

Afin de réaliser cette ambition, l'entreprise IFSB SA représentée par Bruno KENNEL s'engage, par la signature de cette charte, à :

1. Sensibiliser, former et impliquer les décideurs et collaborateurs aux enjeux de la Diversité en tant que source d'enrichissement, d'innovation, de progrès et de cohésion sociale.
2. Définir une politique de Diversité et mettre en œuvre des pratiques et plans d'actions qui intègrent consciemment la gestion des différences individuelles des personnes.
3. Décliner les principes d'égalité des chances et de promotion de la Diversité tant dans les processus de décision et de gestion de l'entreprise que dans la gestion de ses ressources humaines.
4. Evaluer régulièrement ces pratiques, leurs résultats et leurs effets.
5. Communiquer à l'ensemble des parties prenantes de l'entreprise les engagements pris et les résultats concrets des actions menées.
6. Encourager l'ensemble de ses partenaires à également œuvrer en faveur de la non-discrimination et de la promotion de la Diversité.

Fait à Esch/Alzette, le 27 05 2014 Signature 

* Dans le cadre de cette charte, le terme 'entreprise' englobe toutes structures offrant des biens ou des services avec ou sans but lucratif

Pilier 3 - Soutenir et développer l'employabilité durable de nos parties prenantes internes

RÉSULTATS 2014 & OBJECTIFS

LA1

Réalisations 2014

Fonction		effectif par catégorie	% par catégorie	% de l'effectif total par zone géographique (lieu de résidence)			% sexe /catégorie		Objectifs 2015
				France	Luxembourg	Belgique	Homme	Femme	
Administratif	CDI ¹	5	17,86%	60%	40%	-	20%	80%	Augmenter l'effectif de 20%
Fonction de support	CDI ¹	2	7,14%	100%	-	-	100%	-	
Formateur	CDI ¹	16	57,14%	43,75%	31,25%	25%	100%	-	
Cadre – responsable	CDI ¹	5	17,86%	20%	40%	40%	80%	20%	
Total	CDI¹	28	100%	46,43%	32,14%	21,43%	82,14%	17,86%	

Nous prenons en compte les notions de diversité, d'égalité des chances et de non-discrimination. Nous sommes actifs dans un secteur où les femmes ne sont pas très représentées et il est très difficile de recruter des femmes pour les postes de formateur où des compétences techniques de construction sont indispensables. Notre équipe est composée de 28 collaborateurs, 23 hommes et 5 femmes, de plusieurs nationalités et de cultures différentes.

L'OBJECTIF 2015

En 2015, la taille de notre effectif augmentera de 20%, ce qui amènera à un total de 35 salariés.

⁽¹⁾ CDI = Contrat à durée indéterminée

Pilier 3 - Soutenir et développer l'employabilité durable de nos parties prenantes internes

LA10	Résultats 2013			Résultats 2014			Objectifs 2015
Fonction	Nombre d'heures de formation						
	Total / Fonction	Homme	Femme	Total / Fonction	Homme	Femme	Augmenter le nombre d'heures de formation
Administratif	197	0	197	50	25	25	
Fonction de support	8	8	0	33	33	0	
Formateur	372	370	2	408	408	0	
Cadre – responsable	19	19	0	249	229	20	
Total	596	397	199	740	695	45	
En moyenne	24			26			

Le plan de formation prévoit un investissement continu.

Nous sommes convaincus que la formation professionnelle continue est un élément essentiel dans la gestion des ressources humaines, en particulier pour les formateurs afin de maintenir le niveau de qualité de nos formations. Nos formateurs sont invités à suivre des formations, à participer à des séminaires et salons.

L'OBJECTIF 2015

En 2015, nous souhaitons augmenter le nombre d'heures de formation pour l'ensemble du personnel et inviterons les formateurs à suivre au moins une semaine de formation.

Pilier 3 - Soutenir et développer l'employabilité durable de nos parties prenantes internes

LA SÉCURITÉ DE NOS COLLABORATEURS, AUTANT QUE DE NOS STAGIAIRES EST UNE EXIGENCE MAJEURE DE NOTRE ENGAGEMENT.

LA7	Résultats 2013	Moyenne nationale 2013	Résultats 2014	Objectifs 2015
Taux d'accidents du travail - taux de fréquence international,	84,19%		0%	0
Taux d'accidents du travail - taux de fréquence national (AAA)	15%	5,69%	0%	
Taux d'accidents du travail - taux de gravité national (AAA)	0,23%		0%	
Maladies professionnelles,	0%		0%	
Nombre de journées de travail perdues	11		0	

⁽¹⁾ ce taux correspond à la classe 040 lieu d'activité tertiaire, bureau, divertissement

⁽²⁾ ce taux correspond à la classe 020 chantier, construction, ...

L'IFSB dispose de 3 travailleurs désignés à la sécurité et à la santé au travail. Outre la visite mensuelle du site qui permet de contrôler l'application des règles de sécurité, tous les formateurs et stagiaires sont sensibilisés à la question. Un système d'audit interne prévoit également des visites du site, impliquant les responsables de l'Institut.

Afin de calculer le taux d'accidents du travail nous nous sommes basés sur la méthode internationale de calcul de taux de fréquence : nombre d'accidents reconnus avec arrêt, divisé par le nombre d'heures d'exposition au risque, multiplié par un million. Nous avons également réalisé les calculs selon la méthode nationale (Association d'assurance accident).

Nous avons mis en place un plan de prévention et mené des actions de sensibilisation pour les thématiques «chute de plein pied» et «gestes et postures», celles-ci étant liées à des accidents fréquents sur chantier.

Pilier 4 - Favoriser les énergies renouvelables et optimiser nos consommations

NOTRE POLITIQUE

La cohérence durable sera au cœur de notre action en misant sur l'innovation et la flexibilité technologique mais aussi un comportement exemplaire de toutes les parties prenantes.

Nous avons mis en place la méthode des 4 R :

REPENSER,

C'est réfléchir, remettre en question ses habitudes et ses façons de faire. Il s'agit d'analyser ses besoins d'une autre manière, de les redéfinir et de se poser des questions sur les priorités en utilisant des critères financiers, environnementaux et sociétaux.

RÉDUIRE,

C'est diminuer l'acquisition de matériel et la consommation de ressources au cours du cycle de vie du produit ou de la période couverte par le contrat du service. C'est aussi réduire la quantité d'emballage. Ce principe est fondé sur le fait qu'un bien que l'on n'achète pas ou une ressource qui n'est pas consommée n'a pas d'effet sur l'environnement.

RÉUTILISER,

C'est utiliser à nouveau, valoriser ou acquérir du matériel usagé ou remis à neuf. C'est aussi encourager les fournisseurs à réutiliser l'emballage.

RECYCLER,

C'est acquérir des produits recyclables ou fabriqués à partir de matériaux recyclés et favoriser des emballages recyclés et/ou recyclables.

De façon générale, les premières actions ont priorité sur les secondes, autrement dit, il faut d'abord repenser, ensuite favoriser la réduction avant la réutilisation et la réutilisation avant le recyclage.

Pilier 4 - Favoriser les énergies renouvelables et optimiser nos consommations

LE BUILDING TRAINING CENTER

Le Building Training Center a été conçu pour être un outil pédagogique et se devait d'être exemplaire sur son efficacité énergétique. Ce bâtiment a été inauguré en 2007 et rencontre bien sûr les limites de l'optimisation possible. Toutefois, un responsable assure les étapes clés de la maintenance et de la régulation, afin de garantir une optimisation constante.



RÉSULTATS & OBJECTIFS

1.1 CONSOMMATIONS D'ÉNERGIE – ÉNERGIES RENOUVELABLES

Energie totale consommée

EN3		Résultat 2013		Résultat 2014	
CONSOMMATION D'ÉNERGIE		KWH	KWH/heure de formation	KWH	KWH/heure de formation
Consommation d'énergie par heure de formation	Electricité	279 405	4,11	293 070	3,98
	Gaz naturel	150 222	2,21	82 963	1,13
	Solaire	0	0	0	0
	Biomasse	115 542	1,70	129 360	1,76
	Total	545 169	8,02	505 393	6,87

EN3		Résultat 2013	Résultat 2014
CONSOMMATION D'ÉNERGIE		Gigajoules	Gigajoules
Consommation d'énergie par heure de formation	Electricité	1 005,85	1 055,05
	Gaz naturel	540,80	298,66
	Solaire	0	0
	Biomasse	415,95	465,69
	Total	1 962,60	1 819,40

Pilier 4 - Favoriser les énergies renouvelables et optimiser nos consommations

Part des énergies renouvelables

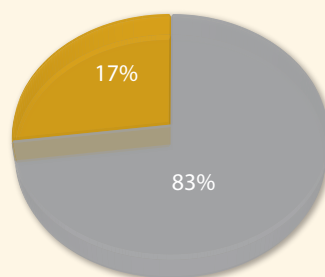
EN3		Résultat 2013		Résultat 2014	
ÉNERGIES RENOUVELABLES		KWH	KWH/heure de formation dispensée	KWH	KWH/heure de formation dispensée
Part d'énergie renouvelable achetée ou produite sur la quantité totale d'énergie consommée	Solaire	0	0	0	0
	Biomasse	115 542	1,70	129 360	1,76
	Electricité verte (eau/vent)	279 405	4,11	293 070	3,98
	TOTAL	394 947	5,81	422 430	5,74



EN3		Résultat 2013	Résultat 2014
		Gigajoules	Gigajoules
ÉNERGIES RENOUVELABLES Part d'énergie renouvelable achetée ou produite sur la quantité totale d'énergie consommée	Solaire	0	0
	Biomasse	415,95	465,69
	Electricité verte (eau/vent)	1 005,85	1 055,05
	TOTAL	1 421,80	1 520,74

Selon les factures de notre fournisseur d'électricité Enovos, nous avons une consommation d'électricité 100% verte, donc à base d'énergies renouvelables.

Ce qui nous a permis d'augmenter considérablement notre part d'énergies renouvelables.

L'objectif étant de maintenir une consommation énergétique stable et de stabiliser la part d'énergies renouvelables.



-  Part d'énergies renouvelables
-  Part d'énergies non renouvelables

Pilier 4 - Favoriser les énergies renouvelables et optimiser nos consommations

1.2 CONSOMMATIONS EN EAU

EN8			Résultats 2013	Résultats 2014	Objectifs 2015
CONSUMMATION ET PRELEVEMENT D'EAU	Eau de ville	M³/an	835	834	Maintenir une consommation stable
	Récupération d'eau de pluie	M³/an	339	318	

Même si notre activité ne nécessite pas une grande consommation en eau, nous restons vigilants quant à notre consommation d'eau et cherchons à stabiliser cette consommation d'eau, tout en augmentant la part d'eau de pluie.

1.3 CONSOMMATIONS DE MATIÈRES

EN1		Résultats 2013		Résultats 2014		Objectifs 2015
CONSUMMATION DE MATIERES		tonnes	Kg/stagiaire	tonnes	Kg/stagiaire	Maintenir une consommation stable
	Papier	2,6	0,7	5	1,58	
Consommation de matières en poids ou en volume	Bois	33,3	-	37,17	-	Maintenir une consommation stable
	Mortier	119,9	-	124,21	-	
	Blocs-Briques	270	-	348,38	-	

L'augmentation de la consommation de papier par rapport à l'année précédente s'explique par le nombre de stagiaires accueillis chez nous pour d'autres organismes de formation et des formations plus longues que l'année passée.

L'augmentation de la consommation des blocs/briques pour l'année 2014 comparée à l'année 2013 s'explique par une augmentation du nombre de stagiaires « maçons » entre 2013 et 2014.

La consommation de matières premières a un impact important et nous souhaitons limiter l'impact de nos activités. Aussi nous consommons essentiellement du papier recyclé et privilégions les impressions recto/verso. Etant un institut de formation, en particulier dans le secteur de la construction, nous avons besoin de supports papier pour assurer la qualité pédagogique de nos formations et prenons notre responsabilité en imprimant ceux-ci chez nous avec une attention particulière.

En ce qui concerne les autres matières, le bois, le mortier, les blocs/briques, nous ne pouvons en diminuer les consommations à l'heure actuelle. Nos formations de maçonnerie en particulier, nécessitent une pratique intense afin d'assurer l'efficacité des salariés sur les chantiers. Chaque stagiaire doit pouvoir bénéficier d'exercices pratiques, reflétant les considérations techniques à mettre en oeuvre en situation réelle. Par la suite, les éléments sont détruits, concassés et réutilisés pour servir de matière de base pour d'autres exercices pédagogiques.

Pilier 4 - Favoriser les énergies renouvelables et optimiser nos consommations

1.4 GESTION DES DÉCHETS

L'IFSB a mis en place une politique de gestion et de tri des déchets, et a obtenu le label SuperDrecksKëscht.

Le concept de prévention et de gestion écologique des déchets a été mis au point avec le conseiller de la SuperDrecksKëscht® fir Betriber, une action commune du Ministère du Développement Durable et des Infrastructures et de la Chambre des Métiers.

La mise en oeuvre du plan de gestion écologique des déchets est contrôlée et évaluée selon des critères définis. Ces critères sont entre autres la mise en oeuvre de mesures de prévention et de réduction des déchets, la collecte sélective de substances résiduelles ainsi que la coopération avec des entreprises d'élimination agréées, garantes d'un recyclage qualitatif et d'une élimination écologique de ces substances résiduelles.

Un autre critère important de la gestion écologique des déchets est la responsabilisation de tous les salariés, c'est-à-dire leur information et motivation.



EN22	Résultats 2013		Résultats 2014		Objectifs 2015
	tonnes	Litres	tonnes	Litres	
Masse totale de déchets non recyclables	10	4 350	7,8	2 000	Maintenir le niveau de 2014
Masse totale de déchets recyclables	63	0	71,37	68 000	
Masse totale de déchets	73	4 350	79,17	70 000	
Masse totale des déchets recyclables en %	86,3%	0%	90%	97,14%	

Aujourd'hui nos relevés mentionnent des unités différentes, ce qui nous oblige à faire différentes catégories. Ainsi mentionnons parmi les déchets exprimés en litres, le carton, les graisses et les déchets ménagers. Les déchets ménagers n'étant pas recyclables, ceci explique le pourcentage de déchets non recyclables dans cette catégorie. Parmi les déchets indiqués en tonnes, nous retrouvons le bois, les emballages ou bien encore la ferraille. Tous les éléments recyclables sont envoyés dans les filières appropriées, ce qui permet d'atteindre un taux pour l'année 2014 de plus de 90% de déchets recyclés dans cette catégorie.

L'augmentation des déchets en 2014 s'explique par l'évacuation de déchets innérents au chantier Neobuild qui se situe sur le site IFSB.

Pilier 4 - Favoriser les énergies renouvelables et optimiser nos consommations

1.5 GAZ À EFFETS DE SERRE

EN16		Résultats 2013	Résultats 2014	Objectifs 2015
EMISSIONS DE CO2				
Emissions totales, directes ou indirectes de gaz à effets de serre	en tonnes équivalent CO2	653	651	Maintenir le niveau de 2014
Compensation des émissions CO2				
Emissions totales compensées par MyClimate		2	1	
Bilan		651	650	

* non disponible

Les émissions de CO₂ ont été calculées par Cocert S.A. sur base de la méthode bilan carbone (ADEME)

EN16		Résultats 2013	Résultats 2014	Objectifs 2015
EMISSIONS DE CO2				
Emissions totales par employé	en tonnes équivalent CO2	20 T	19 T	Maintenir le niveau de 2014
Emissions totales par € de chiffre d'affaire	en grammes équivalent CO2	160g	180g	
Emissions totales par heure de formation dispensée	En kilogrammes équivalent CO2	10 kg	9 kg	

RÉSULTATS 2014

En 2014, notre Institut a réalisé une enquête détaillée pour inclure le déplacement des stagiaires dans les bilans, ce qui a augmenté la part des déplacements.

Notre bilan carbone reste stable, alors que notre activité de formation en maçonnerie a augmenté. En effet, les matériaux représentent le poste le plus important du bilan.

A PROPOS DE NOTRE RAPPORT RSE

NOTRE POLITIQUE

DESCRIPTION

Le présent rapport RSE est rédigé sous les lignes directrices et le processus standard du Global Reporting Initiative. Il a pour objectif d'informer nos parties prenantes publiques et privées des performances de notre engagement économique, social, sociétal et environnemental.

Vos commentaires et suggestions concernant notre engagement dans le domaine RSE et sur le présent rapport sont les bienvenus.

Le rapport de l'IFSB relatif à la Responsabilité Sociétale porte sur l'exercice se clôturant au 31 décembre 2014. Nous entendons y livrer un compte rendu équilibré de nos activités et initiatives développées, les plus pertinentes pour notre organisme de formation et pour nos parties prenantes, et ceci au niveau économique, social et environnemental. Le présent rapport est également disponible en version électronique sur notre site internet: www.ifsb.lu en version PDF téléchargeable.

Ce rapport a été élaboré en fonction des principes G3.1 du GRI, afin de déterminer les indicateurs clefs à rendre compte annuellement. Ce rapport relève de notre auto déclaration de niveau d'application C, conforme au standard G3.1 du GRI.

CONFORMITÉ AVEC LES LIGNES DIRECTRICES ÉLABORÉES PAR LE GLOBAL REPORTING INITIATIVE

Nous avons opté pour l'élaboration d'une approche RSE transparente, selon les principes du Global Reporting Initiative G3.1. Cette méthodologie internationale est en place depuis plus de 10 ans dans près de 6 000 organisations au travers le monde et propose également un complément pour le secteur de la construction.

- Principe de pertinence – afin de cibler nos efforts et initiatives en matière RSE, nous avons priorisé les catégories et volets GRI à reporter selon les critères suivants: le niveau d'intérêts de nos parties prenantes stratégiques, notre engagement et impacts sur la société et plus précisément sur la compétitivité du secteur de la construction au Luxembourg.
- Principe d'implication des parties prenantes – Le contenu du présent rapport a été sélectionné sur base de nos actions D'ENGAGEMENT ENVERS NOS PARTIES PRENANTES ET DES QUESTIONNAIRES DÉDIÉS À NOS PARTIES PRENANTES STRATÉGIQUES.

PÉRIMÈTRE

- Période couverte : 01/01/2014 au 31/12/2014
- Périodicité : annuel
- Périmètre : ensemble des activités IFSB (formation et projets)

Le présent rapport couvre les opérations et activités de l'Institut de Formation sectoriel du Bâtiment pour l'année calendaire et financière 2014. Les données contenues dans le présent rapport ont été construites afin d'être aisément comparables d'année en année et de soutenir le pilotage de nos activités.

CHAMPS D'APPLICATION ET DONNÉES

Sauf mention contraire, le présent rapport englobe l'ensemble des données et activités concernant la RSE de l'entiereté de l'Institut pour l'année 2014. Par conséquent le champ d'application de notre reporting est aligné sur celui de notre rapport annuel.

Nos documents de référence pour la formulation de notre approche de développement durable est inspiré de notre stratégie IFSB 2020. Elle définit les objectifs stratégiques à atteindre, les plans d'actions à mettre en oeuvre mais également les responsabilités des différents Comités RSE Exécutive, Stratégique et Opérationnel. Toutes les données ont été calculées sur base de relevés, factures et/ ou tableaux de bord.

Personne de contact pour toutes questions relatives à ce rapport :

Mme Elisabeth De Sousa, Responsable Développement Durable / e.desousa@ifsb.lu



INSTITUT DE FORMATION SECTORIEL DU BÂTIMENT S.A.

Institut de Formation Sectoriel du Bâtiment S.A.
5, Zone d'Activités Economiques Krakelshaff
L-3290 BETTEMBOURG
Grand-Duché de Luxembourg

T (+352) 26 59 56
F (+352) 26 59 07 44
E info@ifsb.lu
W <http://www.ifsb.lu>



No. 01-14-312168 – www.myclimate.org
© myclimate – The Climate Protection Partnership