

RAPPORT DÉVELOPPEMENT DURABLE 2015



«Ensemble, construisons un avenir durable»

ENGAGEMENTS ET REALISATIONS 2015



Sommaire

Bienvenue à la 5^{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

Déclaration du dirigeant	3
L'année 2015 en un coup d'œil	4
La Presse en parle !	5
Qui sommes-nous ?	6
La vision de l'IFSB	9
Notre gestion de la RSE	12
PILIER 1 - Gouvernance, éthique des affaires et engagements des parties prenantes	18
PILIER 2 - Favoriser, soutenir le développement socio-économique du secteur de la construction	22
PILIER 3 - Soutenir et développer l'employabilité durable de nos parties prenantes internes	41
PILIER 4 - Favoriser les énergies renouvelables et optimiser nos consommations	46
Conclusion	52
GRI index G4	53
Annexes	57



[www.ifsb.lu/
developpement
durable](http://www.ifsb.lu/developpement-durable)

Nous adhérons aux organisations suivantes



Déclaration du dirigeant



Nous publions la 5ème édition de notre rapport de développement durable pour permettre à nos parties prenantes publiques et privées de prendre connaissance de notre stratégie, nos objectifs et de nos résultats, autrement dit de nos performances de notre engagement économique, social, sociétal et environnemental. L'année 2015 nous a permis de continuer les activités de formation des salariés de la construction, qui composent l'ADN de notre entreprise et de développer de nombreux projets, autant que de nouvelles collaborations, dont les axes forts ont été la réinsertion professionnelle, la pédagogie numérique et le développement de l'école des cadres de la construction, nommée la LUSCI (Luxembourg Smart Construction Institute).

Notre Institut de formation a encore une fois démontré son engagement sociétal, en mettant en œuvre des projets comme Fit4GreenJobs, porté par l'Administration pour le Développement de l'Emploi, ou encore Build up, mené par le Service National de la Jeunesse. Le secteur de la construction représente un important gisement d'emplois et nous souhaitons être les facilitateurs de l'intégration des demandeurs d'emplois et des jeunes dénommés NEET (Not in Education, Employment or Training) dans les entreprises de construction, qui ont un réel besoin de personnel qualifié. Notre approche est toujours individualisée et l'être humain reste au centre de notre démarche pédagogique.

En collaboration avec le SNJ, nous avons mis en place un projet concret et pédagogique fin 2015, qui a abouti à la construction d'un centre de tri sur notre site à Bettembourg. De la conception, en passant par la planification et finalement l'exécution, une dizaine de jeunes ont pu découvrir différentes facettes d'un chantier et reprendre goût à une activité. Ce projet démontre à souhait la capacité de ces générations futures à s'engager sur un projet lié au développement durable pour autant que celui-ci débouche sur une réalisation concrète. Il démontre aussi la capacité de l'IFSB à accompagner ces générations.

La jeunesse nous inspire et l'IFSB aspire à être un acteur fort de la pédagogie numérique. Élément opérationnel de notre stratégie numérique, le groupe de travail « pédagogie numérique » a accompagné le développement de nombreux projets et innovations pédagogiques, tels que KelRisk, ImBuild ou Imdrive. Ils sont autant d'exemples d'applications et d'innovations technologiques qui démontrent notre volonté de mettre la technologie au service de tous et en particulier, des salariés de la construction avec comme fil conducteur l'efficacité pédagogique.

Beaucoup d'enthousiasme a également accompagné la création de la LUSCI. L'encadrement de chantier étant une pièce maîtresse de l'entreprise, l'IFSB a décidé de créer une offre de formation encore plus spécifique, avec, entre autres, un programme de « manager de chantier » et de « manager en nouvelles technologies sur chantier ». Ce projet s'inscrit comme la branche « Smart Construction » du projet ISEC – Institut Supérieur de l'Economie, porté par les acteurs patronaux et visant à se doter de structures de formations supérieures et universitaires.

Nous avons clôturé l'année 2015 avec des résultats positifs et une volonté affirmée de développer encore davantage de services pour accompagner les entreprises du secteur de la construction.

L'avenir se forme !

Bruno RENDERS Directeur-Administrateur de l'IFSB

L'année 2015 en un coup d'oeil

IFSB, UN ENGAGEMENT AMBITIEUX ET DES RÉALISATIONS CLES



3446 STAGIAIRES ont été formés en 2015.

75% 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 2015, dans le cadre des activités BUILDING GENERATION visant à promouvoir les métiers de la CONSTRUCTION DURABLE auprès des jeunes.

17068 HEURES de formation ont été dispensées en faveur de la SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL à PLUS DE 1381 STAGIAIRES du secteur de la construction

La Presse en parle !

L'essentiel, le 27 novembre 2015

Infogreen, le 10 septembre 2015

Luxembourg VENDREDI 27 NOVEMBRE 2015 / WWW.LESSENTIELLU

La prévention des risques par la réalité virtuelle

BETTEMBOURG - La tendance des accidents du travail est à la baisse. Pour accentuer cet effet, les nouvelles technologies peuvent-elles aider?

L'an dernier, il y avait, selon l'Association d'assurance accident (AAA), 5,6 accidents du travail pour 100 personnes. «Une tendance à la baisse de l'ordre de 20 % en sept ans», expliquait jeudi Paul Meyers, de l'AAA. Le secteur de la construction reste le plus touché, avec 12,1 % d'accidents.

Pour réduire ces incidents qui peuvent se terminer en drame, l'Institut de formation sectoriel du bâtiment (IFSB) a décidé de faire appel aux nouvelles technologies, comme la réalité virtuelle via Oculus ou les applications pour smartphones. «Il ne faut pas devenir un intégriste des nouvelles technologies, dit le directeur de l'IFSB, Bruno RENDERS. Ce n'est qu'un élément complémentaire à la formation.»

«Mais, aujourd'hui, à l'heure du digital, on ne peut plus former les jeunes avec un tableau noir et une craie», poursuit-il. Avec le projet de réalité virtuelle, InSafe, l'IFSB permet ainsi aux gens de la construction de vivre par simulation leur chute de plusieurs étages à cause d'un harnais mal accroché, ou d'un casque virtuel sur le visage, les participants doivent rouler le plus sagement possible dans un jeu.

core de ressentir les effets de la chute d'une grue.

L'IFSB dispose aussi d'un simulateur d'écoconduite et propose la création de programmes aux entreprises via sa start-up InSim.

Patrick Théry

Un avenir toujours plus durable pour le secteur de la construction

Par admin le 10/09/2015 - 6:00

Partager



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

Cette année encore, maçons, coffreurs, chefs de chantier et autres professionnels du secteur du bâtiment se sont perfectionnés et ont obtenu leurs diplômes.

Maré 8 septembre 2015, l'Institut de Formation Sectoriel du Bâtiment (IFSB) a organisé la 14ème édition de sa cérémonie officielle de remise de certificats aux lauréats des formations en construction. Cette année encore, maçons, coffreurs, chefs de chantier et autres professionnels du secteur du bâtiment se sont perfectionnés et ont obtenu leurs 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 26 000 stagiaires, représentant non moins de 570 000 heures de formations stagiaires.

De plus, plus de 450 modules de formations ont été réalisés en 2014, ce qui représente plus de 70 000 heures de formations stagiaires. Cette année, l'IFSB a décerné 131 diplômes pour les formations liées au Contrat Collectif. Se sont vus diplômés 62 maçons, 7 chefs d'équipe, 32 conducteurs d'engins, 18 grutiers ou encore 4 Chefs de Chantier Juniors et 8 Métreurs. L'IFSB leur a donc remis officiellement leurs certificats, en présence de représentants d'entreprises de construction et d'administrations luxembourgeoises.

En ouverture de cet événement, MM. Jean FEYERYSSEN et Bruno RENDERS, respectivement Président et Directeur de l'IFSB, ont chaleureusement congratulé les lauréats pour leurs parcours. Ils ont rappelé l'importance de former les talents du bâtiment aux évolutions nécessaires du secteur pour mieux les y préparer, ce qui passe notamment par une acquisition de compétences utiles à la constitution d'une organisation portée sur la performance.

PRESSE

Le Quotidien, les 3 et 4 juillet 2015

LG, octobre 2015

Quotidien SAMEDI 4 ET DIMANCHE 5 JUILLET 2015 | www.quotidien.lu

Luxembourg Métropole

VIGNES ET VIGNERONS
LES PREMIERS ALCOOLQUES
Lire en page 16

À Metz, en luxembourgeois

Après une première année de test, l'essai est validé : il sera possible d'apprendre le luxembourgeois en tant que deuxième langue dans la maternelle à des langues étrangères appliquées à l'université de Cologne (Allemagne). Le choix avait été celui de nos étudiants les plus âgés inscrits. Lire en page 19

Un obstacle sur la voie

QUEL CHANTIER!

LG Mobilité

Safe Mobility, pour une conduite plus responsable

Destiné à tous les salariés du secteur de la construction, le projet Safe Mobility porté par l'IFSB depuis 2013 et financé par le Fonds Social Européen (FSE) et le Conseil pour le Développement Économique de la Construction (CDEC) a été pensé pour prévenir les risques liés aux accidents de trajets.

«Les salariés de ce secteur sont particulièrement touchés par les accidents routiers»



Les salariés du secteur de la construction, souvent amenés à déplacer sur chantier, sont particulièrement touchés par les accidents routiers. Il s'agit à la fois de la part de l'employeur et de la part du salarié. Dans ce sens, l'IFSB a mis en place des formations destinées à améliorer les connaissances et les compétences des salariés en matière de sécurité routière.

Dans ce contexte, l'Institut a organisé le 13 juillet dernier une journée de sensibilisation au sein de l'entreprise Costantini s.a. à Goffeng, en partenariat avec le Centre de Formation pour Conducteurs (CFC) de Colmar-Berg.

Cette action pour améliorer leur mise en place sur chantier au sein d'entreprises engagées, quelle que soit leur taille, dans tous les secteurs d'activité. Il s'agit d'attirer l'attention des salariés sur les dangers de la route, de leur faire prendre conscience de leur responsabilité en tant que conducteur et de leur faire connaître les règles de conduite à respecter.

Les acteurs de la construction, pas à l'abri des dangers de la route

Le projet Safe Mobility de l'IFSB permet aux entreprises du secteur de la construction d'apprendre à gérer les risques routiers, ainsi que d'être sensibilisées à la mobilité durable et à l'éco conduite. La compagnie Costantini s.a. s'est essayée à cette formation inédite durant le mois de juillet dernier. «Les risques routiers étant quotidiens pour l'ensemble de nos salariés, il nous paraissait indispensable de faire cette journée de sensibilisation au risque routier. Je suis persuadé que cela a une influence positive sur l'ensemble des participants», a expliqué Christophe Dardenne, administrateur délégué de Costantini s.a.

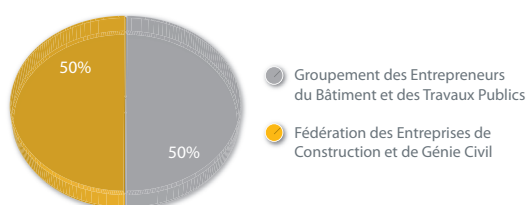


Qui sommes-nous ?

PROFIL ORGANISATIONNEL

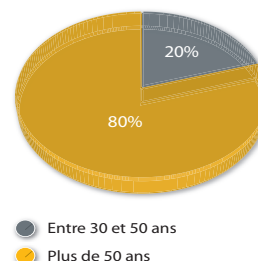
L'Institut de Formation Sectoriel du Bâtiment (IFSB) a été créé en 2002 sous forme de société anonyme, par le Groupement des Entrepreneurs du Bâtiment et des Travaux Publics et la Fédération des Entreprises de Construction et de Génie Civil. La présidence du conseil d'administration est assurée par Monsieur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

ACTIONNARIAT



100% d'administrateurs indépendants

Composition des instances de gouvernance

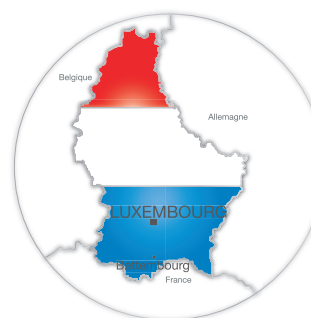


Remarque : Le Président du conseil d'administration n'est pas administrateur exécutif.

L'institut oriente ses activités autour de 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, situé 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.

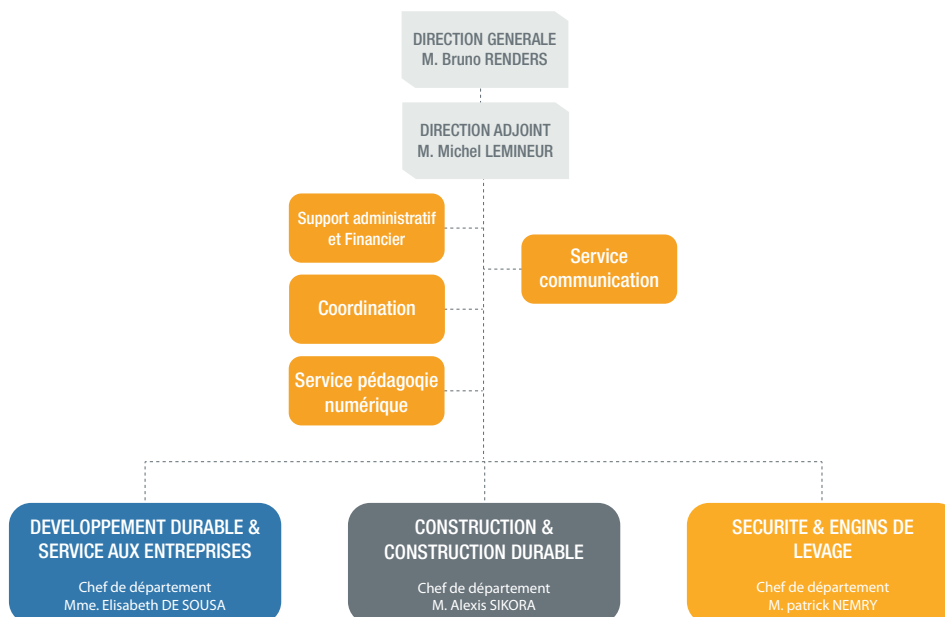


Qui sommes-nous ?

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.



G4-9 Taille de l'organisation

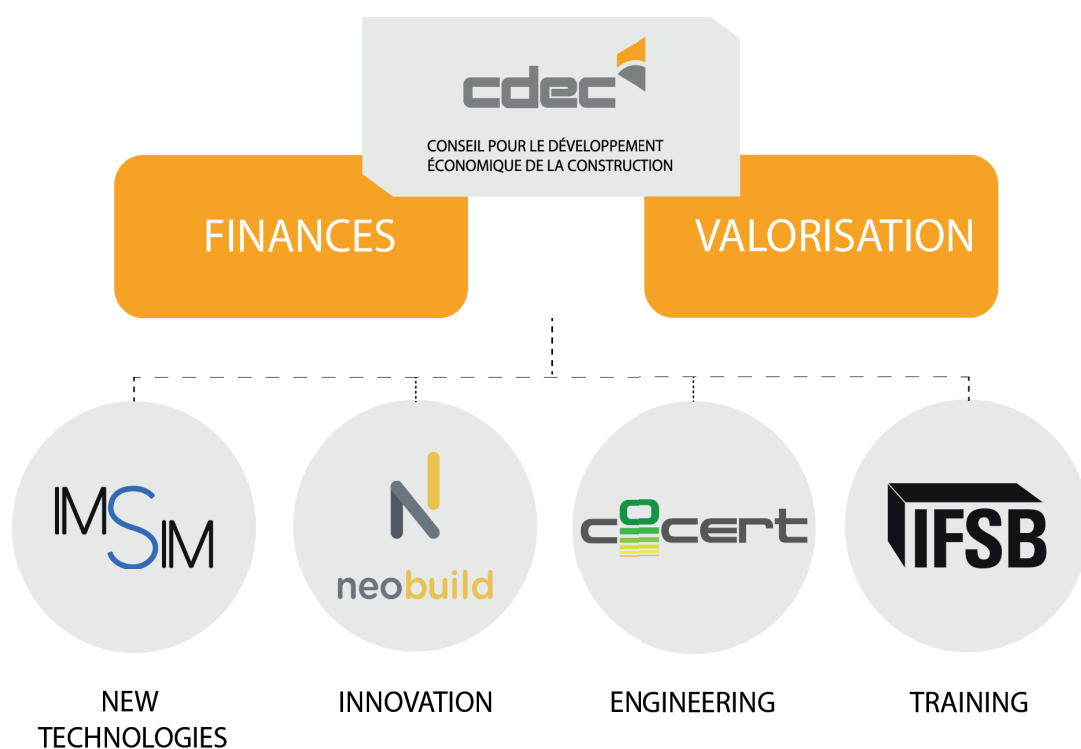
Nombre total	Nombre de site	Chiffre d'affaires	Capital social	Quantité des produits et services
32	1	4 737 427,85 €	4 731 000 €	11 projets portés par l'IFSB ou en partenariat 547 modules de formations réalisés

Qui sommes-nous ?

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.w



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 celles-ci. 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 clé 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 pérennité 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 favorables,
- 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



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 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.

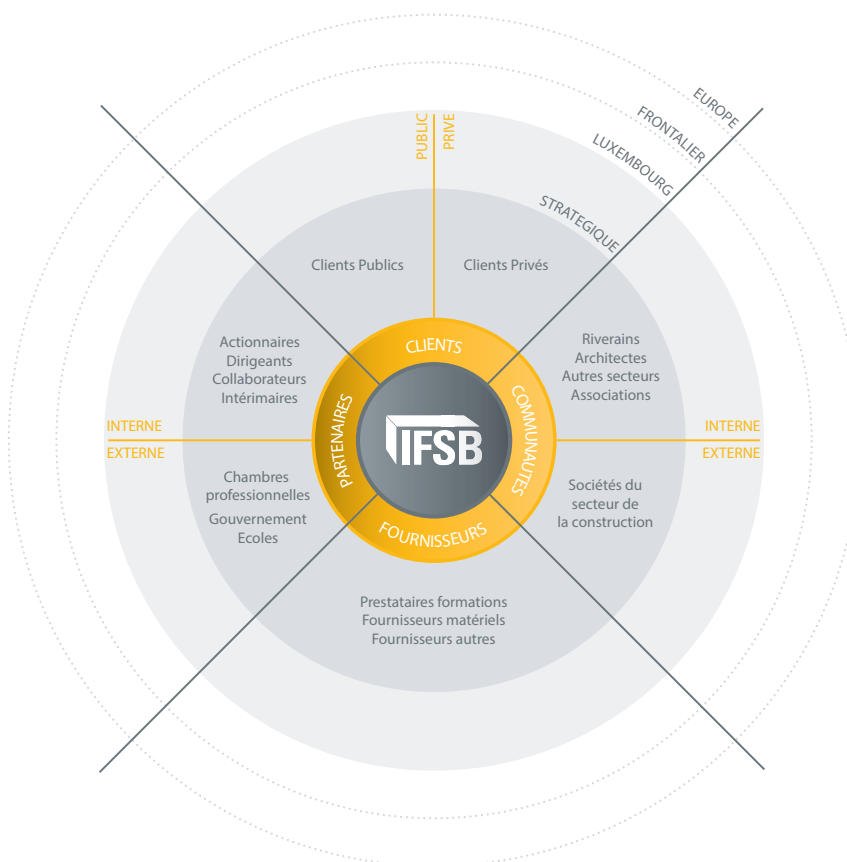
G4-25 ; Les groupes clients, fournisseurs, partenaires et communautés ont été identifiés et sélectionnés grâce à différents critères retenus tels que la catégorie, la localisation, le niveau d'impact (impactée, impactante ou les deux), la sphère d'influence ainsi que le niveau de relation et l'importance de la partie prenante sur une échelle de 1 à 5 :

1 - la partie prenante est peu influente

et

5- la partie prenante peut mettre en cause l'entreprise dans son existence / est indispensable à son existence

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



Notre gestion de la RSE

RÉSULTATS 2015

Les clients sollicités représentent 99 % du montant facturé.

Les fournisseurs sollicités représentent 61 % des achats.

D'autre part, nous avons sollicité 100% de nos salariés. Voici la répartition par catégorie :

CLIENTS (C.A.)*	99%
FOURNISSEURS (C.A.)*	61%
PARTENAIRES INTERNES	100%
PARTENAIRES EXTERNES	0%
COMMUNAUTES	0%

* chiffre d'affaire annuel

OBJECTIFS 2016

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

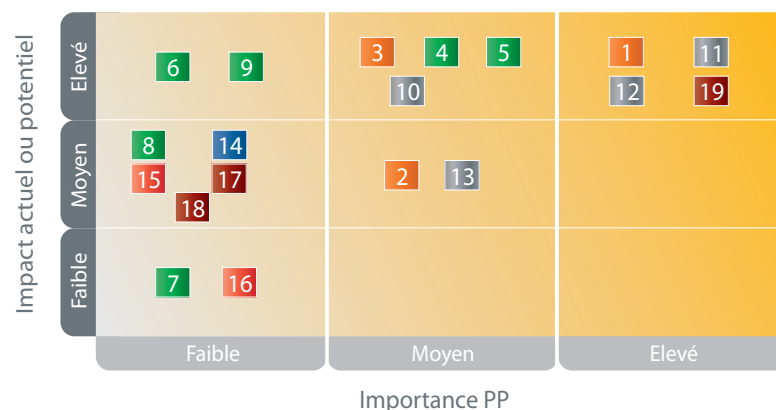
Le dialogue constant et constructif de l'IFSB avec l'ensemble de ses parties prenantes permet chaque année d'identifier leurs attentes grâce à notre matrice de matérialité (vision globale des attentes de nos parties prenantes qui interagissent avec l'IFSB).

Sur base de 19 indicateurs (indicateurs GRI-G4), différentes phases structurent cette analyse :



Nous avons transmis un questionnaire en ligne. Celui-ci a permis à nos parties prenantes 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 | 11 Santé et sécurité au travail |
| 2 Impacts économique indirects | 12 Formation et éducation |
| 3 Pratiques d'achats | 13 Diversité et égalité des chances |
| 4 Consommation de matières | 14 Investissement en matière de clauses relatives aux Droits de l'Homme |
| 5 Consommation d'énergie | 15 Impacts sur les communautés locales |
| 6 Consommation d'eau | 16 Comportement anti-concurrentiel |
| 7 Biodiversité | 17 Etiquetage des produits et services |
| 8 Emissions de gaz à effet de serre | 18 Vie privée des stagiaires |
| 9 Effluents et déchets | 19 Conformité (respect des lois et réglementations) |
| 10 Emploi | |



- | | | |
|--|--|--|
| ■ Economique | ■ Environnement | ■ Société |
| ■ Droit de l'homme | ■ Responsabilité du service | ■ Emploi |

Notre gestion de la RSE

UN CIBLAGE SUR LES ENJEUX PERTINENTS

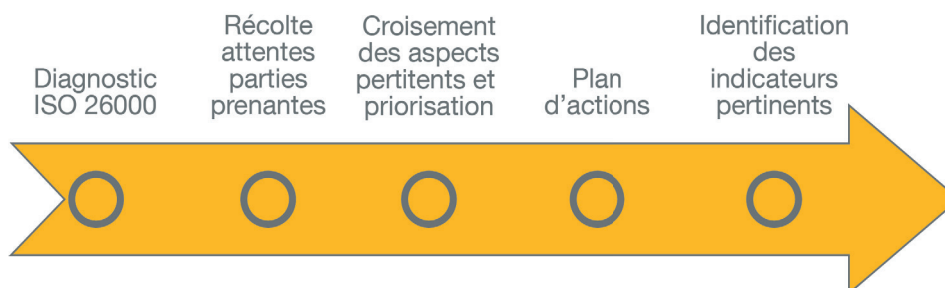
Au regard de la vision croisée des indicateurs prioritaires pour nos parties prenantes et pour nous, nous devons axer nos efforts principalement sur 4 critères essentiels :

- la performance économique,
- la sécurité et santé au travail
- la formation et l'éducation
- la conformité réglementaire vis-à-vis de nos produits et services

Cependant, nous devons rester vigilants pour des indicateurs comme :

- les pratiques d'achats
- notre consommation de matières et d'énergie
- nos pratiques d'emploi

NOTRE PROCESSUS DE REVISION ANNUELLE

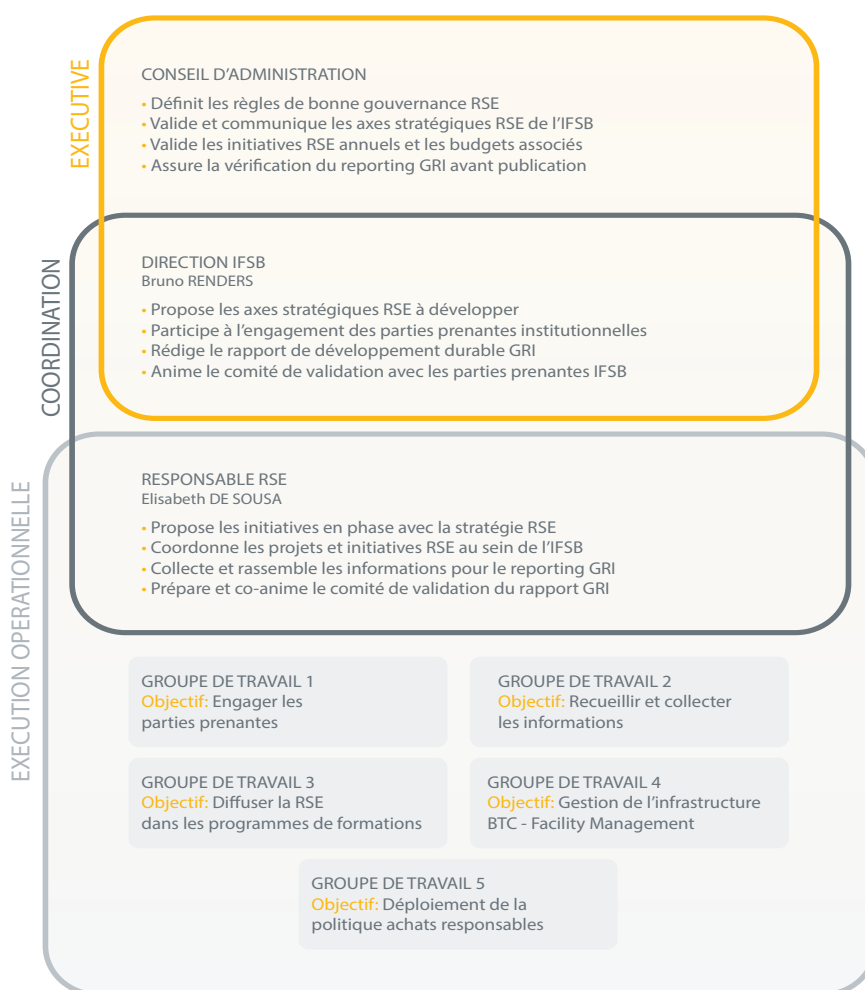


Notre gestion de la RSE

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 d'exécution opérationnelle 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 que vous retrouverez en annexes.

Environ 300 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, nous avons rédigé une charte de Développement Durable entre l'IFSB et 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:

- ✓ NORMES DU TRAVAIL
- ✓ ÉTHIQUE DES AFFAIRES
- ✓ ENVIRONNEMENT
- ✓ HYGIÈNE ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL
- ✓ PRODUITS ET SERVICES
- ✓ RENDRE COMPTE DES PROGRÈS

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

NOTRE PRINCIPE DE PRECAUTION

Notre gestion de risques au sein de notre Institut se concentre principalement au niveau des règles de sécurité appliquées et applicables pour l'ensemble du personnel et aussi pour nos parties clients/stagiaires et toutes parties prenantes avec lesquelles l'Institut travaille en étroite collaboration.

Ce principe de précaution n'est pas formalisé au sein d'une seule et même procédure mais via plusieurs procédures telles que :

- un registre des accidents
- un rapport pour tout incident
- les règles de sécurité
- un catalogue des EPI (équipement de protection individuelle)

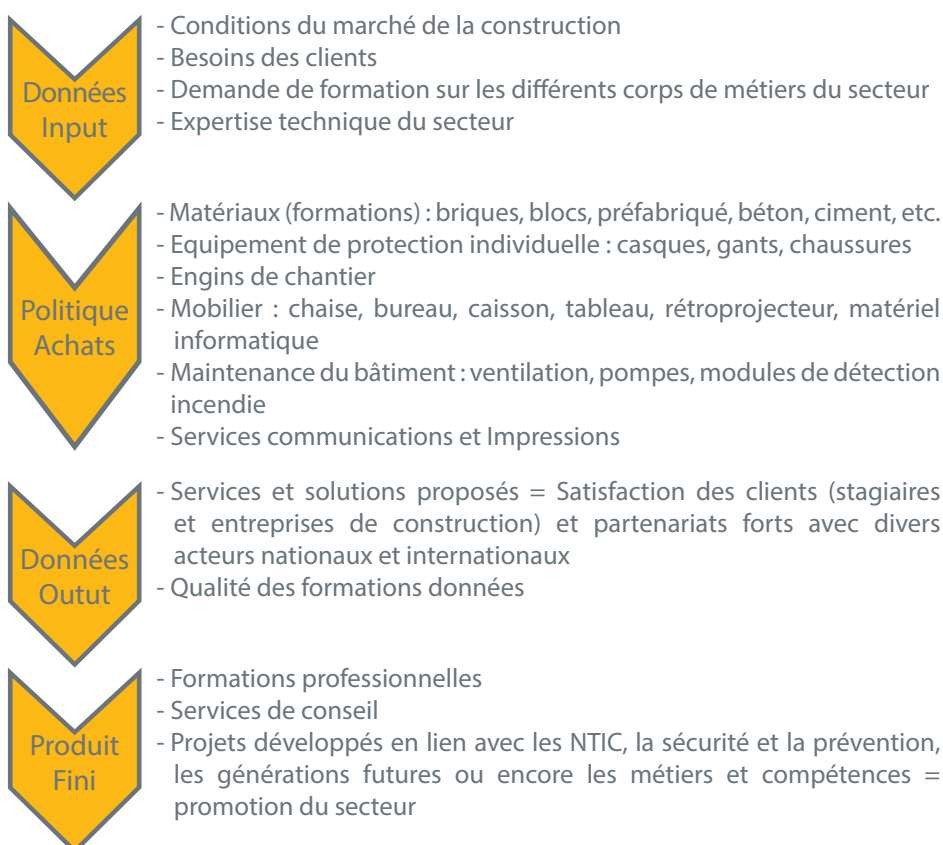
De façon plus informelle, en plus des formations sécurité, propres à nos activités, des réunions de sensibilisation à la sécurité sont mises en place portant à la fois sur :

- le port des EPI, le matériel soumis à un contrôle périodique, l'alcool au travail, la conduite à tenir en cas d'accident, le permis de travail, les règles pour les visiteurs, etc.

Ainsi, notre principe de précaution est pris en compte de façon formalisé mais aussi de façon informelle et axé principalement sur l'aspect "sécurité" de nos activités ; principal risque dans notre secteur professionnel.

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

UNE CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLE ET DURABLE



En plus des achats liés directement à la formation, l'IFSB achète des objets promotionnels (goodies), ainsi que des prestations en communication/ marketing et des supports digitaux.

Enfin, il y a également des achats dits « indirects » : prestations intellectuelles, voyages, déplacements, informatique et télécommunications, etc.

Pour couvrir l'ensemble de ses besoins, l'IFSB fait appel à environ 300 fournisseurs répartis en différentes catégories : consultants, prestataires travaillant sur notre site ou encore des fournisseurs locaux qui représentent plus de 97% des dépenses investies et qui sont basés sur le territoire national. Nos autres fournisseurs sont répartis sur les territoires frontaliers tels que la Belgique, la France, l'Allemagne, le Royaume Uni ou encore l'Irlande.

Par ailleurs, plus de 24% de nos fournisseurs ont un engagement en matière de Droits de l'Homme. En effet, nous encourageons nos fournisseurs et sous-traitants à s'engager sur ces principes et à les respecter.

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

RÉSULTATS 2015 & OBJECTIFS 2016

		Résultats 2014	Résultats 2015	Objectifs 2016
PR8	Nombre total de plaintes fondées pour atteinte à la vie privée et pour la perte de données de clients	0	0	
PR9	Montant des amendes substantielles reçues pour non respect des lois et réglementations concernant la mise à disposition et l'utilisation de produits et de services	0	0	0
SO7	Nombre total d'actions en justice pour comportement anti-concurrentiel, infractions aux lois anti-trust et pratiques monopolistiques et leurs issues	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 2014	Résultats 2015	Objectifs 2016
EC9	Part de dépenses réalisées avec les fournisseurs locaux	92%	97%	Maintenir le niveau de 2015
HR1	% et montant total des achats issus de fournisseurs ayant pris un engagement envers le respect des droits de l'homme	25% 455 364€	24% 386 290,74€	

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 garantit 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 :



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

Par ailleurs, nous proposons également une offre dédiée aux managers de chantier.

En effet, piloté par l'Institut de Formation Sectoriel du Bâtiment (IFSB), Neobuild et CDEC, le projet Luxembourg Smart Construction Institute «LUSCI» propose des formations intégrées pour l'encadrement et dédiées au secteur de la construction et aux Smart Technologies telles que :



- Manager de chantier (chef de chantier – métreur)
- Manager de la sécurité et de la santé – travailleur désigné
- Manager en efficacité énergétique (bâtiment passif – rénovation – smart building)
- Manager en nouvelles technologies de chantier (Bim – Lean management – Smart cities)

La LUSCI s'inscrit dans le développement conjoint entre la Chambre de Commerce, des Centres de Compétences et des acteurs majeurs de la formation de la Grande Région.

En partenariat avec



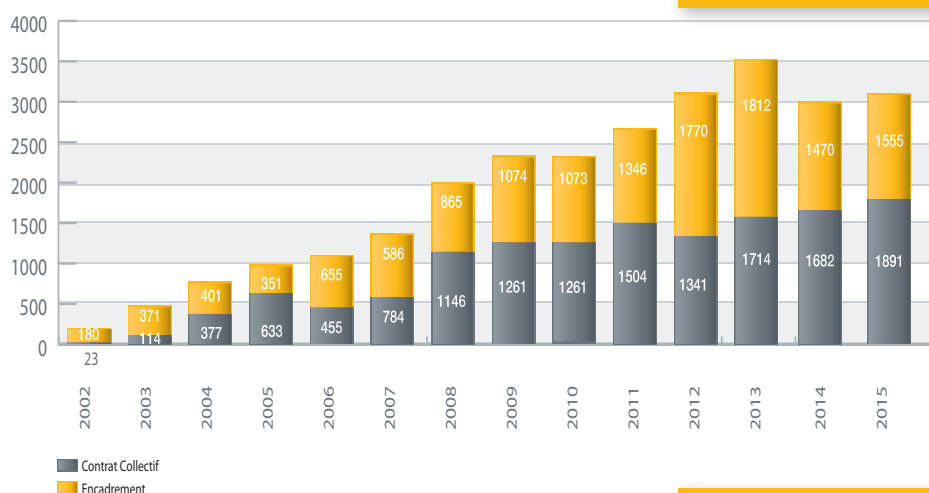
Paperjam 9 décembre 2015

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

LES CHIFFRES OPÉRATIONNELS

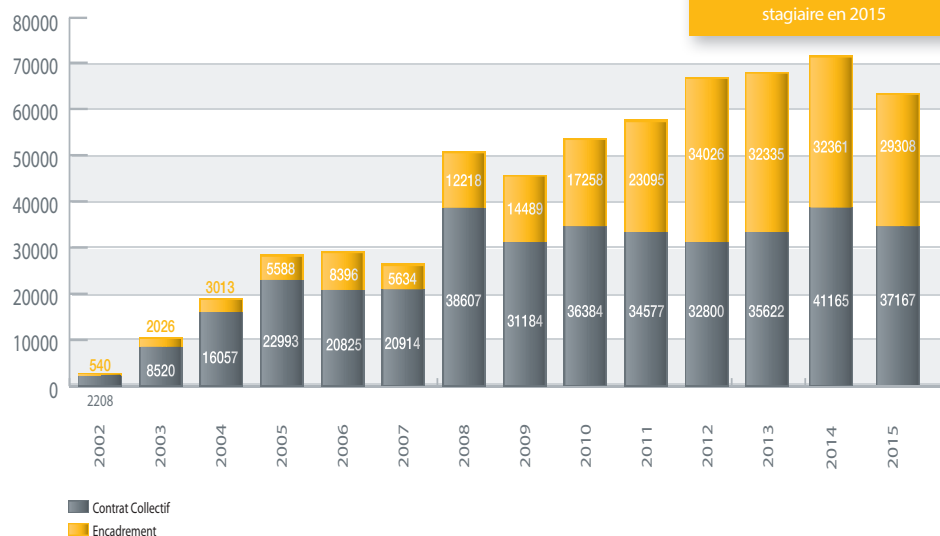
Le nombre de stagiaires formés de 2002 à 2015

3446
stagiaires en 2015



Les heures de formations dispensées de 2002 à 2015

66475
heures de formation/
stagiaire en 2015



027.695

Stagiaires formés
depuis 2002

599.310

Heures de formations
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 sur mesure et ciblés sur leur besoins.

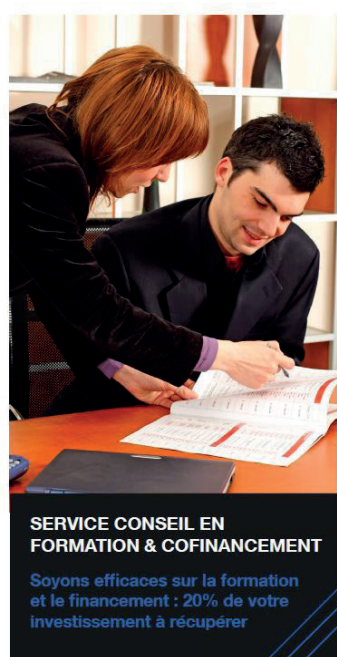
Conscients de l'importance de la gestion des ressources humaines dans le secteur de la construction, l'IFSB a décidé de créer une offre d'accompagnement personnalisée qui permet à une entreprise de toute taille de gérer de manière efficace les différents aspects.

Pour le recrutement, la gestion des compétences/profils, le plan de formation global ou encore le bien être au travail, nous avons la solution.

Nous avons établi un réseau d'experts particulièrement attentifs aux besoins spécifiques des entreprises de construction et proposons des outils concrets de mise en œuvre.

Une approche pragmatique et rigoureuse, accompagnée d'outils reconnus scientifiquement sont nos atouts principaux.

- ANALYSE COMPORTEMENTALE
- INTELLIGENCE ÉMOTIONNELLE
- FACTEURS DE MOTIVATION
- PLAN DE FORMATION ANNUEL
- SUBVENTION ÉTATIQUE DE LA FORMATION



**SERVICE CONSEIL EN
FORMATION & COFINANCEMENT**

*Soyons efficaces sur la formation
et le financement : 20% de votre
investissement à récupérer*

IFSB
Institut de Formation Sectoriel de la Construction

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

3. LES PROJETS IFSB 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 encore sur 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.

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 :

- > 11 entreprises, représentant 1070 salariés, ont été coachées
- > 2579 heures investies

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. Ce projet améliore les compétences des salariés par un outil de formation adapté à leur besoin et à celui du marché. Cet outil permet plusieurs types d'actions

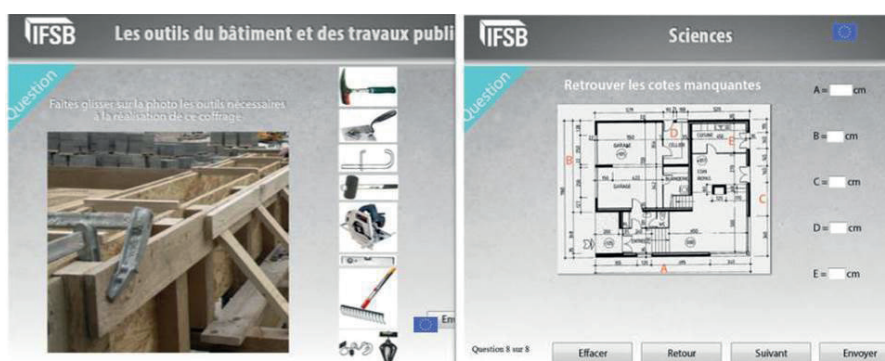
- Préparation et mise à niveau pour intégrer une formation continue (à distance ou en salle/atelier), par exemple : révision pour préparer les tests d'entrée pour maçons
- Formation à distance avec pour objectif d'améliorer les compétences de l'utilisateur via une formation efficace utilisant différents supports pédagogiques

Ce projet consiste au développement d'outils permettant la formation à distance.

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 ateliers.

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.



RÉSULTATS :

> 3137 heures ont été investies

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.

Pour l'année 2015, nous avons organisé plusieurs types d'actions :

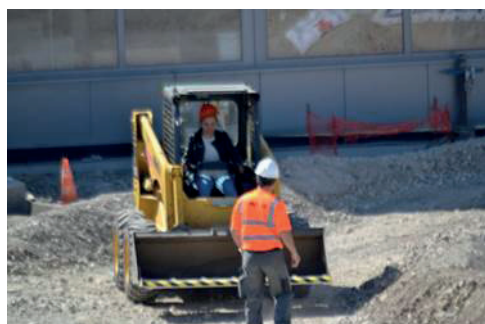
- LES JOURNÉES DÉCOUVERTES « MÉTIERS » où nous proposons aux jeunes âgés de 13 à 16 ans différents ateliers pratiques, à savoir notamment : conduite d'engins de chantier, jeu vidéo pédagogique, confection du béton, simulateur de conduite d'engins de chantier et de grue ou encore le travail en hauteur, etc. et aussi des journées dédiées aux métiers verts appelés aussi "Green Jobs"
- LES GIRL'S DAY : grâce à une journée dédiée, nous proposons aux filles de découvrir le monde de la construction et ses métiers très diversifiés sur le même principe que les journées découvertes métiers.
- LES BUILDING GAMES sont un challenge inter-lycées composé de plusieurs épreuves intellectuelles et sportives permettant à l'équipe gagnante de remporter un voyage d'études orienté sur la construction durable. Afin de renforcer ces actions et de renouveler les épreuves, nous avons rajouté une participation du personnel enseignant en plus des jeunes.
- Une campagne de promotion des métiers de la construction durable, et des enjeux en matière de développement durable est diffusée sur divers médias dans tout le Luxembourg, afin de toucher les différents public-cibles. tels que : Facebook, le cinéma, L'essentiel, ou encore RTL, supports populaires auprès des jeunes.
- Par ailleurs, nous avons publié une brochure des métiers dans le but d'expliquer le secteur de la construction via des données clés au sens large et surtout d'évoquer les métiers les plus significatifs pour le secteur, couverts par de la formation professionnelle avec les activités quotidiennes et les formations possibles.
- Un concours basé sur le serious game IMBUILD a permis aux jeunes de télécharger l'application Imbuild afin d'explorer le monde de ce jeu pour pouvoir remplir un formulaire de participation en ligne sur le site : www.imbuild.lu et gagner un lot.

RESULTATS :

- > 620 jeunes soit 16 lycées ont participé à la 4ème édition des Building Games et aux Journées Découvertes en 2015.
- > Grâce à des feedbacks, 88% de jeunes ont une meilleure image du secteur et 21% disent avoir l'intention de travailler un jour dans le secteur à la suite de ces actions.

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

LES JOURNÉES DÉCOUVERTES 2015



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

LES BUILDING GAMES 2015



Les gagnants des BUILDING GAMES 2015 sont les élèves du lycée technique Mathias Adam. Ils ont remporté un voyage d'études au Portugal réalisé en octobre 2015.



www.building-generation.lu

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 par 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 permettra 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 la mesure où 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 :

- > récolte des informations pour l'élaboration du bilan carbone/plan de déplacement
- > 5 entreprises participantes, représentant 1059 salariés

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 :

> 187 participants ont été formés.

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

LUXBUILD 2020



L'Union Européenne a fixé des objectifs ambitieux pour le climat et la politique énergétique : les objectifs « 3*20 ». Ainsi en 2020, les émissions de CO2 devront être réduites de 20% alors que l'efficacité énergétique et l'utilisation des énergies renouvelables devront augmenter de 20%. À partir de 2017, toute nouvelle construction de logement au Luxembourg devra remplir les exigences des classes énergétiques AAA.

La qualification est un élément fondamental pour la mise en œuvre de la politique climatique et énergétique nationale. LuxBuild2020 vise par conséquent la formation des artisans et des ouvriers du bâtiment. En 2012 myenergy, la Chambre des Métiers du Luxembourg et l'IFSB ont constitué le consortium du projet national LuxBuild2020; en 2014, la Fédération des Artisans est venue s'y associer. La première phase de l'initiative nationale pour la qualification des artisans : Sur invitation du consortium LuxBuild2020, les représentants du secteur de la construction au Luxembourg ont constitué en 2012 une plate-forme nationale pour la qualification des artisans et ont élaboré différentes stratégies visant à préparer le secteur de la construction et plus particulièrement les artisans actifs sur les chantiers aux objectifs « 20/20/20 » et aux nouvelles exigences. Les résultats sont compilés dans une feuille de route, qui servira de base pour le développement des formations dans le domaine de l'artisanat d'ici 2020.

Parmi les actions prévues :

- Campagne de communication à destination des entreprises du secteur de la construction sur les nouvelles exigences de 2017 en matière de performance énergétique des bâtiments,
- Développements de formations et toolbox bâtiment passif,
- Développement en cours d'un guichet d'informations pour le secteur de la construction pour la mise à dispositions d'informations, de plans de formations et réponses aux questions liées à l'efficacité énergétique des bâtiments.



RESULTATS :

Le consortium a proposé une série de séances d'informations régionales sur les faits et les exigences de la réglementation, son impact sur les entreprises du secteur de la construction et sur la situation générale du marché. 631 heures ont été dispensées pour ce projet par le personnel IFSB.

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

CONSTRUCEC



Le projet CONSTRUCEC vise à répondre et à anticiper les nouvelles exigences en préparant au mieux les acteurs du monde de la construction à ces réalités tout en développant la compétitivité de ce secteur au Grand-Duché de Luxembourg.

Plusieurs défis sont à relever :

- Adaptation des référentiels de compétences
- Formations des salariés
- Validation de l'adéquation des compétences des salariés avec les besoins des entreprises et des exigences du marché,
- Amélioration de l'adaptabilité des salariés aux évolutions rapides du marché

Adaptation du système de formation pour permettre une pérennité d'emploi dans le secteur de la construction.

Plusieurs actions seront développées comme par exemple :

- L'adaptation détaillée des référentiels de compétences des métiers du gros œuvre et des Travaux Publics (manœuvre, ouvrier, maçon, poseur de chapes, bitumeur, etc.) aux référentiels de qualification européens (CEC ou EQF)
- Conception, développement et adaptation des modules de formation (comme la Conception pédagogique (programme, objectifs pédagogiques, évaluation des compétences à l'entrée et à la sortie), le développement de plateformes pédagogiques (maquettes de démonstration, plateformes pédagogiques et virtuelles) ou encore la formation des salariés en favorisant le savoir-faire et l'acquisition de compétences réelles pouvant être mises en application sur chantier.
- Organisation des formations et coaching du suivi des compétences (mise en œuvre du système de formation, suivi des stagiaires en entreprises et sur chantier par un coach ou encore la mise en place d'ateliers pratiques proches des réalités du chantier



RESULTATS:

925 jours/stagiaire de formation ont été réalisés soit environ 1300 heures investies.

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

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. Notre approche s'est basée sur l'analyse et l'intégration d'éléments existants (CSR 26000, GRI Reporting, KPI Library, etc.)

Ainsi le cadre légal européen a été adapté en mettant notamment l'accent sur l'introduction de critères non financiers dans l'attribution des marchés publics pour mettre fin à la « dictature » du prix le plus bas. Le secteur a par conséquent décidé d'adapter une approche proactive en élaborant une proposition de critères extra-financiers pouvant être utilisés afin de définir l'offre économiquement la plus avantageuse.

En 2015, le projet a porté sur la conception du modèle et de son expérimentation grâce à différentes parties prenantes réunies. Plusieurs réunions de travail ont permis de présenter le projet à différentes parties prenantes, et d'identifier une liste de critères pertinents au regard du modèle souhaité. Celui-ci a été consolidé par les acteurs clés mais aussi vérifié et adapté par les experts techniques et juridiques. Enfin une réunion de clôture a eu lieu fin 2015 afin de présenter les résultats de ces divers groupes de travail et les indicateurs retenus. Il a été décidé d'ajouter trois critères de sélection complémentaires aux critères déjà existants portant sur des obligations en lien avec la clause sociale horizontale ainsi que l'introduction de deux critères d'attribution portant sur la qualité et sur l'aspect environnemental.



Grâce à une vision proche du terrain et participative, ce projet permet aux entreprises de construction de se situer sur cette thématique essentielle à leur compétitivité et d'avoir un modèle d'analyse de critères extra-financiers.

RESULTATS:

- > 39 personnes ont participé à l'élaboration du modèle.
- > Elaboration d'un rapport final sur la méthode proposée pour l'évaluation des critères de sélection et d'attribution dans les marchés publics de travaux.

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

LES PROJETS EN PARTENARIAT :

Outre les projets mentionnés ci-dessus dont nous sommes les promoteurs, nous participons aussi à d'autres projets du groupe CDEC et autres organismes.

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 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.

RESULTATS :

- > 44 participants
- > 1304 heures de cours

FIT 4 GREEN JOBS



Le projet FIT4 Green Jobs vise à former 270 demandeurs d'emploi, de moins de 30 ans, de manière à les intégrer de manière durable sur le marché de l'emploi dans le secteur de la construction.

Ce projet, porté par l'ADEM propose les formations suivantes : maçons/coffreur, Green Tech/installateur, façadier, menuiseries extérieure, plaquiste, échafaudier, conducteur d'engin et grutier de maçon/coffreur, Green Tech/ installateur, façadier, menuiseries extérieure, plaquiste, échafaudier, conducteur d'engin et grutier.

RESULTATS :

- > 24 demandeurs d'emploi
- > 904 heures de formations dispensées



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

LES PROJETS EN PARTENARIAT

BUILD'UP



Dans le cadre des ateliers Level Up, l'IFSB a proposé une action qui a pour objectif de sensibiliser et d'éveiller l'intérêt des jeunes pour les métiers de la construction. En effet, le secteur de la construction compte des dizaines de métiers très enrichissants et diversifiés, qui sont souvent mal connus et/ou dévalorisés.



Le concept de notre action repose sur une prise en charge totale des jeunes, en mettant l'accent sur la découverte des différents aspects humains, techniques et sécuritaires des métiers sans oublier l'aspect du respect de la citoyenneté ainsi que la motivation des jeunes NEET « Not in Education, Employment or Training », à renouer avec l'école et/ou le monde du travail.

L'objectif principal est de motiver les jeunes à renouer avec une activité et à les mettre en confiance, en leur faisant découvrir leurs talents et compétences.

INITIATIVE AU LUXEMBOURG

12 Janvier 2016 - 16 Jan. Art. 12 Jan. 2016 - 16 Jan.

Les jeunes ont construit un centre de tri

BETTEMBOURG - Dans le cadre de l'atelier créatif «Building up your life», dix jeunes ont pu découvrir le monde du bâtiment.



Une dizaine de jeunes, sous encadrement, ont construit ce centre de tri adossé au site de l'Institut de formation sectoriel du bâtiment à Bettembourg. (Photo: L'essentiel/Arlette Wenz)

Le projet consistait à construire un centre de tri des déchets de construction exemplaire, sur le site de l'IFSB à Bettembourg. Ce centre de tri permettra aux stagiaires de la construction de se familiariser aux différents aspects pour mieux les gérer sur chantier. Le travail accompli par les jeunes sera valorisé sur le long terme.

Ce centre de tri exemplaire développé en collaboration avec la SuperDréckskëscht, a été géré comme un véritable chantier de construction avec les aspects de conception, d'organisation, de réalisation etc. Chaque étape a été abordée avec des aspects techniques, organisationnels, sécuritaires et environnementaux, afin de comprendre les compétences nécessaires à l'exercice du métier.

Chaque jeune a reçu les informations nécessaires à la bonne exécution du travail et a pu bénéficier d'une visite de chantier réel, ainsi que d'une immersion en entreprise pour un ou plusieurs métiers.

RESULTATS :

Pendant le dernier trimestre 2015, une dizaine de jeunes âgés entre 16 et 29 ans ont construit un centre de tri des déchets sur notre site à Bettembourg

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

LA STRATEGIE DIGITALE DE L'IFSB

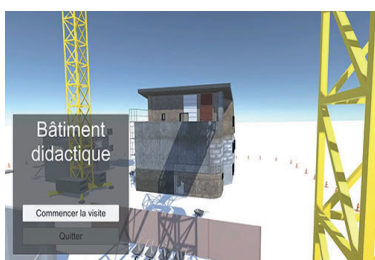
L'année 2015 a aussi été marquée par le développement et l'intégration d'outils numériques au service des nouvelles technologies, aujourd'hui incontournables.

Conjointement avec la start-up IMSIM, dernière-née du groupe CDEC, nous souhaitons accompagner activement les entreprises à la prévention des risques professionnels grâce à des solutions concrètes, efficaces et innovantes alliant ludisme et pédagogie.



Le SERIOUS GAME IMDRIVE vise à sensibiliser les salariés de tout secteur à la sécurité routière lors de déplacements professionnels. Grâce à un casque d'immersion virtuelle et un environnement en 3D, nous sommes immergés dans un véhicule virtuel avec douze scénarios reprenant de situations à risques les plus courantes (téléphone portable, vitesse, conditions météorologiques difficiles, etc.)

L'application KELRISK est un outil numérique pédagogique destiné à identifier les nouveaux pictogrammes liés aux risques chimiques. Vous pointez votre smartphone / tablette et obtenez toutes les informations.



Une application du bâtiment didactique permet de découvrir le bâtiment, les différents matériaux qui y sont utilisés, ainsi que les technologies de pose. Grâce à une visite libre, l'utilisateur peut s'arrêter, comme dans un musée, devant différentes images qui permettent de comprendre la composition d'un mur ou d'un matériau à travers des vues en coupe ou des vidéos.

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

RÉSULTATS 2015 & OBJECTIFS

		Unité	Résultats 2014	Résultats 2015	Objectifs 2016
EC4	Aides publiques reçues	Euros	0	12 495,3	Maintenir niveau 2015
EC7	Répartition du nombre d'heures de formation délivrées par l'IFSB en matière de nouvelles technologies et au développement durable	Nombres d'heures	2 157	5 395	2000
		Unité	Résultats 2014	Résultats 2015	Objectifs 2016
		Nombre de bénéficiaires	2 287	3 087	1045
	Engagement dans des projets de soutien à l'emploi	Nombre d'heures engagées	11 257	11 002	9110
SO1		Nombres d'heures	166	64	150
	Projets d'accompagnement des chômeurs	Nombre d'heures engagées	10 520	5 072	14000

Le montant des subventions est issu du dossier de co-financement de la formation professionnelle continue selon la loi de 1999 et également et des cours de luxembourgeois auxquels les salariés participent.

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.

Les résultats positifs obtenus du projet FIT4 BATIMENT auront ainsi permis de poser les bases du projet FIT 4 GREENJOBS en partenariat avec l'ADEM et le Ministère du Travail. 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 une consolidation des activités à haute plus-value.

En 2015, nous avons réalisé des investissements en matière de ressources humaines, afin d'anticiper les projets partenaires en devenir, mais ceux-ci n'ont malheureusement pas pu démarrer et amener les recettes prévues. D'autre part, nous avons réalisé des projets sociétaux comme CSR Value et Building Generation, qui ont nécessité un investissement financier et n'ont pas apporté de recettes. Ceci explique un résultat négatif pour 2015.

RÉSULTATS 2015

EC1	Résultats 2014	Résultats 2015
Chiffres d'affaires	3 611 383,29 €	4 737 427,55 €
Résultat	541 556,89 €	- 31 820,81
Valeur économique directe créée : Produits	3 611 383,29 €	4 737 427,25 €
Valeur économique distribuée : Coûts opérationnels	1 899 353,05 €	2 380 371,75€
Valeur économique distribuée: Rémunération des salariés et avantages afférents	1 756 161,26 €	1 954 143,94 €
Versements à l'Etat	5 350 €	9551,83€
Valeur économique non répartie	-49 481,02 €	+ 393 360,03 €

Les états financiers présentés prennent en compte l'entité juridique de l'IFSB en tant que société anonyme (G4-17).

OBJECTIFS 2016

Nous avons prévu une stabilisation du chiffre d'affaires et un résultat positif pour l'exercice 2016. Ceci sera possible grâce aux mesures d'optimisation démarrées en 2015 et qui porteront leurs fruits en 2016.

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 13e mois de leur engagement.

G4-10 Répartition de l'effectif

Catégorie professionnelle	Type de contrat	Effectif par catégorie	% par catégorie	% de l'effectif total par zone géographique			% sexe/catégorie	
				FR	LUX	BEL	HOMMES	FEMMES
Administratif	CDI	5	15,63%	3	2	0	1	4
Fonction de support	CDI	6	18,75%	4	2	0	4	2
Formateur	CDI	16	50%	6	7	3	15	1
Cadre-responsable	CDI	5	15,63%	1	2	2	4	1
TOTAL	CDI	32	100%	44%	41%	16%	75%	25%

G4-10 Répartition de l'effectif

	Contrat de travail		Type d'emploi	
	Permanent	Temporaire	Temps plein	Temps partiel
Homme	24	0	24	0
Femme	8	0	8	0

Les données quantitatives communiquées correspondent au nombre de salariés et non à des équivalents temps plein.

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

RÉSULTATS 2015 & OBJECTIFS

LA1 - Nombre total et % de nouveaux salariés embauchés et taux de rotation du personnel par tranche d'âge, sexe et zone géographique

% par tranche d'âge			% par zone géographique			% par sexe	
Moins de 30 ans	Entre 30 et 50 ans	Plus de 50 ans	France	Lux	Belgique	Hommes	Femmes
6,25%	12,50%	0%	6%	9%	3%	9%	9%

TOTAL DE NOUVEAUX EMBAUCHES : 6 personnes soit 18,25%

Notre objectif 2015 d'embaucher davantage de profils féminins a été atteint avec un juste équilibre entre 3 femmes embauchées pour 3 hommes embauchés en 2015.

Sachant que pour l'année 2015, nous avons eu 3 départs et 6 arrivées et que notre effectif moyen au 31 décembre 2014 était de 30.25 (nombre de salariés par mois/12), notre taux de rotation du personnel pour l'année 2015 est de 14,9% selon le mode de calcul expliqué dans la méthodologie en annexe.

LA - 1 Taux de rotation par tranche d'âge et par sexe

	MOINS DE 30 ANS	ENTRE 30 ET 50 ANS	PLUS DE 50 ANS
HOMMES	0	2	1
FEMMES	0	0	0

OBJECTIFS 2016

L'effectif restera stable.

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

LA 9 - Nombre moyen d'heures de formation/an

Fonction	Résultats 2014			Résultats 2015			Objectif 2016
	Total/fonction	Hommes	Femmes	Total/fonction	Hommes	Femmes	
Administratif	50	25	25	53	6	47	Maintenir le niveau de 2015
Fonction de support	33	33	0	189	119	70	
Formateur	408	408	0	353	272	81	
Cadre responsable	249	229	20	225	191	34	
TOTAL	740	695	45	820	588	232	
En moyenne	26	30	9	26	24,5	29	

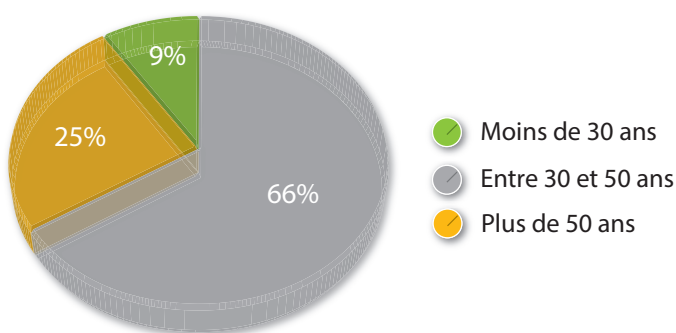
L'écart entre le nombre d'heures de formation pour les fonctions « support » et « formateur » entre 2014 et 2015 s'explique notamment au regard de la progression de notre effectif féminin sur l'exercice 2015.

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.

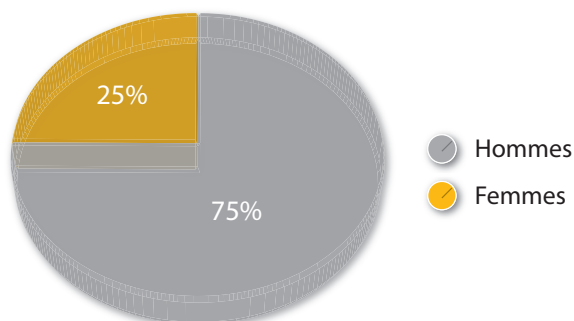
Tous les salariés IFSB sont en CDI, c'est-à-dire en contrat permanent et à temps plein.

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

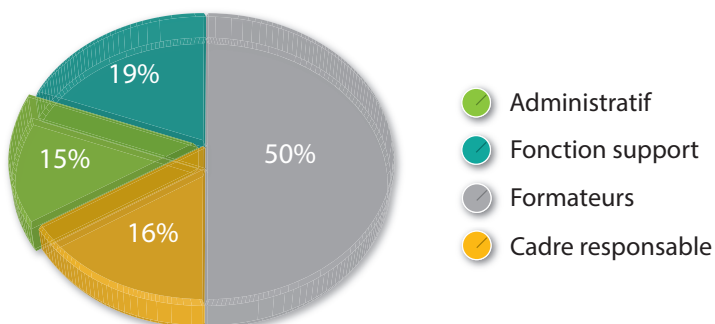
Répartition par catégorie professionnelle



Répartition hommes - femmes IFSB



Répartition par tranche d'âge - IFSB



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.

LA6 - Taux et types d'accidents du travail, de maladies professionnelles, d'absentéisme.....

	Résultats 2014	Résultats 2015				Objectifs 2016
		Effectif total		Prestataires		
		Luxembourg				
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Décès liés au travail	0	0	0	0	0	Maintenir le niveau à 0
Taux d'accidents du travail - taux de fréquence international,		23,24	0	0	0	
Taux d'accidents du travail - taux de fréquence national (AAA)		3,70%	0	0%	0%	
taux de Maladies professionnelles		0,34	0	0	0	
taux d'absentéisme		ND		ND		
Nombre de journées de travail perdues		15	0	0	0	

L'IFSB dispose de 4 travailleurs désignés à la sécurité et à la santé au travail. Outre les visites périodiques du site qui permettent 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.

Actions mises en œuvre :

- rappel des règles de sécurité internes
- sensibilisation aux "chutes de hauteur"

Pilier 4 - Favoriser les énergies renouvelables et optimiser nos consommations

NOTRE POLITIQUE

La cohérence durable sera au coeur 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 4R

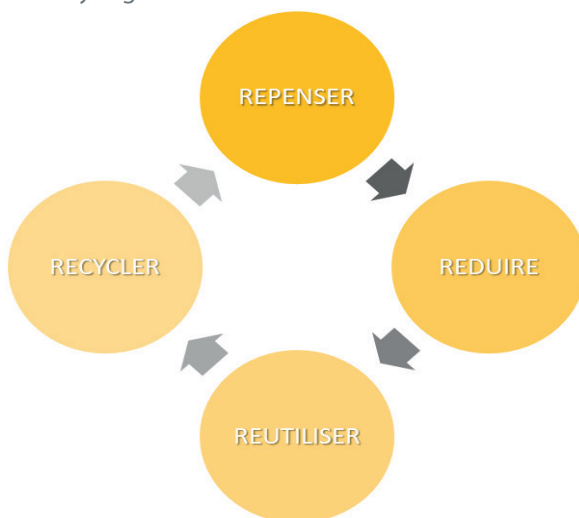
REPENSER > C'est réfléchir, remettre en question ses habitudes et ses façons de faire. Il s'agit d'analyser ses besoins d'une autre manière, de les redéfinir et de se poser des questions sur les priorités en utilisant des critères financiers, environnementaux et sociétaux.

REDUIRE > 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 se fonde 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.

REUTILISER > 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 2015 & OBJECTIFS

Afin de répartir au plus juste nos données de consommation, nous avons décidé de prendre en compte en plus des salariés du bâtiment, 3 salariés de l'IFSB installés dans un autre bâtiment. Nous avons fait cela en fonction de leur superficie d'occupation (soit 175m²) sur la superficie totale du bâtiment (soit 1493m²), ne représentant que 11,71% de la surface totale et nous permettant d'avoir une clé de répartition équitable par rapport à notre effectif global.

1.1 CONSOMMATIONS D'ÉNERGIES- ÉNERGIES RENOUVELABLES

Energie totale consommée

EN3		Résultat 2014		Résultat 2015	
CONSOMMATION D'ÉNERGIE		KWH	KWH/heure de formation	KWH	KWH/heure de formation
Consommation d'énergie par heure de formation	Electricité	293 070	3,98	317 711	4,77
	Gaz naturel	82 963	1,13	147 454	2,21
	Solaire	0	0	0	0
	Biomasse	129 360	1,76	132 804	2
	Total	505 393	6,87	597 970	9

EN3		Résultat 2014	Résultat 2015
CONSOMMATION D'ÉNERGIE		Gigajoules	Gigajoules
Consommation d'énergie par heure de formation	Electricité	1 055,05	1143,76
	Gaz naturel	298,66	530,83
	Solaire	0	0
	Biomasse	465,69	478,09
	Total	1 819,40	2152,68

Pilier 4 - Favoriser les énergies renouvelables et optimiser nos consommations

Part des énergies renouvelables

EN3		Résultat 2014		Résultat 2015	
ENERGIES 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	129 360	1,76	132 803,61	1,99
	Electricité verte (eau/vent)	293 070	3,98	317 711,47	4,77
	TOTAL	422 430	5,74	450 515,08	6,77

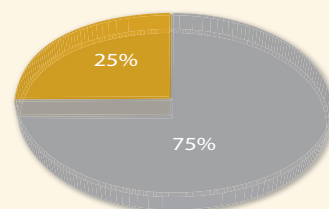
Pas de commentaires sur les consommations électriques et le bois. En revanche une augmentation de la consommation de gaz en 2015 a eu pour conséquence la diminution de la part des énergies renouvelables pour l'année 2015, d'où une différence par rapport à l'année 2014.

EN3		Résultat. 2014	Résultat 2015
		Gigajoules	Gigajoules
ENERGIES RENOUVELABLES	Solaire	0	0
Part d'énergie renouvelable achetée ou produite sur la quantité totale d'énergie consommée	Biomasse	465,69	478,09
	Electricité verte (eau/vent)	1055,05	1143,76
	TOTAL	1520,74	1621,85

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 2014	Résultats 2015	Objectifs 2016
CONSUMMATION ET PRELEVEMENT D'EAU	Eau de ville	M³/an	834	775,29	
total des volumes d'eaux de ville, récupérées (pas de prélèvements de sols)	Récupération d'eau de pluie	M³/an	318	432,48	Maintenir une consommation stable
	Eaux des zones humides, rivières, lacs, océans	M³/an	0	0	
	Eaux souterraines	M³/an	0	0	
	Eaux usées	M³/an	0	0	

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 2014		Résultats 2015		Objectifs 2016
CONSUMMATION DE MATIERES		tonnes	Kg/stagiaire	tonnes	Kg/stagiaire	
	Papier	5	1,58	2,72	0,65	Maintenir une consommation stable
Consommation de matières en poids ou en volume	Bois	37,17	-	12	-	
	Mortier	124,21	-	78,22	-	
	Blocs-Briques	348,38	-	286,89	-	

Les variations dans la consommation de matières s'expliquent en grande partie par la typologie des formations dispensées.

Nous prenons en compte des critères généraux de sélection permettant de sélectionner nos fournisseurs ayant des matières premières extraites au Luxembourg issues de sources renouvelables.

Les données correspondent à des estimations en fonction des tonnages achetés.

Les formations comprennent plus au moins de matières :

- blocs briques : agrégats (sable jaune), gravier, débris, pavés rigoles
- bois : chevrons, planches de coffrage, lattes, bastinges, plaques bétonplex
- mortier : mortier en sacs, murolith, ciment, sable de quartz

Le nombre de stagiaires correspond à tous ceux ayant suivi des formations commerciales et du contrat collectif à la fois en : maçons, techniques de construction, façadier ou encore construction durable soit environ 639 stagiaires.

Pour la consommation papier, nous avons pris en compte le nombre de stagiaires au total soit 4570.

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 SuperDrecksKesch.

Le concept de prévention et de gestion écologique des déchets a été mis au point avec le conseiller de la SuperDrecksKesch® 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 2014		Résultats 2015		Objectifs 2016
	tonnes	Litres	tonnes	m3	
Masse totale de déchets non recyclables	7,8	2 000	7,62	4,39	Maintenir le niveau de 2014
Masse totale de déchets recyclables	71,37	68 000	53,27	68,25	
Masse totale de déchets	79,17	70 000	60,89	72,64	
Masse totale des déchets recyclables en %	90%	97,14%	87%	94%	

Aujourd'hui nos relevés mentionnent des unités différentes, ce qui nous oblige à faire différentes catégories. Ainsi mentionnons parmi les déchets exprimés en litres/m3, 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 des taux de recyclages importants.

Pilier 4 - Favoriser les énergies renouvelables et optimiser nos consommations

1.5 GAZ À EFFETS DE SERRE

EN15-17 (scope 1,2,3)		Résultats 2014	Résultats 2015	Objectifs 2016
EMISSIONS DE CO2				
Emissions totales, directes ou indirectes de gaz à effets de serre	en tonnes équivalent CO2	1232 T	1048 T	Maintenir le niveau de 2015

EN15-17 (scope 1,2,3)		Résultats 2014	Résultats 2015	Objectifs 2016
EMISSIONS DE CO2				
Emissions totales par employé	en tonnes équivalent CO2	35,2 T	32,8 T	
EMISSIONS DE CO2				
Emissions totales par € de chiffre d'affaire	en grammes équivalent CO2	342 g	221 g	Maintenir un niveau stable
EMISSIONS DE CO2				
Emissions totales par heure de formation dispensée	En kilogrammes équivalent CO2	16,8 kg	15,8 kg	

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

Ces émissions ont été considérées selon les scopes 1,2 et 3 du standard ISO 14064.

Conclusion

Fort de toutes ces réalisations 2015, l'année 2016 devrait s'orienter sur les axes stratégiques suivants.

FORMATION

Cœur de métier de l'IFSB, le développement de nouveaux projets de formation et l'adaptation des cursus existants aux enjeux de demain seront un axe fort. L'accompagnement sectoriel sera majoritairement orienté vers une offre de formations spécifiquement destinée à une adaptation et une augmentation des compétences des salariés du secteur et, de facto, une meilleure compétitivité durable des entreprises. L'offre de nouveaux modules de formation autant que le développement de parcours de formation destiné plus spécifiquement au personnel d'encadrement des entreprises permettra la montée en puissance du projet "LUSCI" –Luxemburg Smart Construction Institute. S'appuyant sur des partenariats stratégiques avec plusieurs universités et centres de recherche de la construction, cette offre nouvelle de formations permettra de proposer à la fois des parcours de formation continue, mais aussi des cursus innovants en termes de formation initiale. La flexibilité et l'innovation pédagogique seront également au cœur de notre développement en intégrant à la fois de nouveaux concepts techniques tels que les Smart buildings, les IoT –Internet of Things mais aussi des innovations pédagogiques numériques dans l'ensemble de notre approche formation.

SERVICES

La décentralisation potentielle et le « sur-mesure », sont en effet des axes majeurs de cette flexibilité pédagogique. Le développement du département "services aux entreprises", qui accompagne les entreprises dans l'identification des besoins et dans la mise en œuvre d'un plan de formation individualisé pour leurs salariés, va également marquer cette nouvelle année. Cette notion de service se retrouvera aussi dans notre capacité à décentraliser certaines de nos formations vers l'entreprise et ainsi permettre aux plus petites d'entre elles d'entrer dans cette impérative mutation des compétences.

PROJETS

Forts de notre expérience en termes de gestion de projets européens, l'année 2016 sera placée sous le signe de projets menés avec une approche PPP – Partenariat Public Privé. En effet, dans le domaine de projets liés aux générations futures, ceux-ci concerneront prioritairement la valorisation sectorielle auprès des jeunes autant que le développement de partenariats conjoints avec le Ministère de l'Education Nationale, permettant de rapprocher le secteur de la construction de l'école et vice-versa. Le second axe des projets PPP concernera l'insertion professionnelle, en renforçant encore le partenariat avec l'ADEM et le Ministère du travail.

INNOVATION

Un autre axe majeur de 2016 concernera notre capacité à innover dans les domaines de la technologie appliquée aux besoins sectoriels, autant que dans la stratégie de numérisation de notre approche pédagogique. Les projets d'innovation pédagogique seront ainsi largement diffusés et implémentés grâce à la collaboration pertinente avec la startup IMSIM. Par ailleurs, le transfert de concepts technologiques innovants sera traduit en termes d'actions de formation-sensibilisation grâce à un partenariat très étroit avec le pôle d'Innovation technologique Neobuild. Cette intégration de l'innovation est un axe majeur du développement de l'IFSB pour les prochaines années et se révèle être une spécificité luxembourgeoise, mais surtout un levier pertinent de l'évolution de l'Institut.

Etre en capacité de permettre au secteur d'innover par la formation continue sera donc un axe majeur de l'année 2016.

Bruno RENDERS Directeur-Administrateur de l'IFSB

GRI index G4

Description		Rapport 2015	Page	Raison de l'omission	Commentaires
1. STRATEGIE ET ANALYSE					
G4-1	Déclaration du décideur le plus haut placé de l'organisation	Inclus	3		"Déclaration du dirigeant"
G4-2	Description des impacts, risques et opportunités majeurs	Inclus	3,9,10		"Déclaration du dirigeant", "la vision de l'IFSB",
2. PROFIL DE L'ORGANISATION					
G4-3	Nom de l'organisation	Inclus	Page de couverture		
G4-4	Principales marques et principaux produits et services	Inclus	de 20 à 38		Pilier 2
G4-5	Lieu de siège de l'organisation	Inclus	6 et 4ème de couverture		"Qui sommes-nous?" Lieu de travail : Bettembourg
G4-6	Nombre de pays où l'organisation est implantée	Inclus	6 et page de couverture		L'IFSB opère dans un périmètre régional, depuis son siège social à Bettembourg (Luxembourg)
G4-7	Mode de propriété et forme juridique	Inclus	6		"Qui sommes-nous?"
G4-8	Marchés desservis	Inclus	6,12,13, 22 et 40		"Qui sommes-nous?" / "Notre gestion de la RSE", et Pilier 2
G4-9	Taille de l'organisation : nombre de salariés, chiffre d'affaire net, quantité des services/produits fournis, financement total	Inclus	4, 7 mais aussi 39		"L'année 2015 en un coup d'oeil" / "Qui sommes-nous?" / "Pilier 2"
G4-10	Nombre total de salariés par type de contrat de travail et par sexe	Inclus	41		Pilier 3
G4-11	% de salariés couverts par une convention collective	Inclus	Réponse directe		Aucun salarié n'est couvert par une convention collective
G4-12	Chaîne d'approvisionnement de l'organisation	Inclus	20		Pilier 1
G4-13	Changements substantiels de taille, de structure, de K ou de la chaîne d'approvisionnement	Inclus	Réponse directe		Pas de changement significatif
G4-14	Démarche/principe de précaution pris en compte, si oui comment?	Inclus	19		Pilier 1
G4-15	Chartes/principes et autres initiatives en matière économique, environnementale et sociale développées en externe	Inclus	18 avec les annexes précitées		Pilier 1
G4-16	Répertoire les affiliations à des associations ou à des organismes nationales ou internationales	Inclus	2, 18		Sommaire et Pilier 1
3. ASPECTS ET PÉRIMÈTRES PERTINENTS IDENTIFIÉS					
G4-17	Répertoire toutes les entités incluses dans les états financiers consolidés de l'organisation ou équivalents	Inclus	40		Pilier 2
G4-18	Explications sur le processus de contenu et du périmètre des aspects	Inclus	p 12 à 16 et AN3		Notre gestion de la RSE Annexe 3 : Méthodologie de reporting
G4-19	Répertoire tous les aspects pertinents identifiés dans le processus de contenu				
G4-20	Pour chaque aspect pertinent, indiquer le périmètre de l'aspect au sein de l'organisation				
G4-21	Pour chaque aspect pertinent, indiquer le périmètre de l'aspect en dehors de l'organisation				

GRI index G4

Description		Rapport 2015	Page	Raison de l'omission	Commentaires
G4-22	Indiquer les conséquences et toute reformulation d'informations communiquées dans les rapports antérieurs	Inclus	Réponse directe		Pas de reformulation d'information
G4-23	Changements substantiels concernant le champ d'étude et le périmètre des aspects, par rapport aux précédentes périodes de reporting	Inclus	Réponse directe		Pas de changement substantiel
4. IMPLICATION DES PARTIES PRENANTES					
G4-24	Liste des groupes de parties prenantes avec lesquels l'organisation a noué un dialogue	Inclus	13		"Notre gestion de la RSE"
G4-25	Critères retenus pour l'identification et la sélection des parties prenantes avec lesquelles établir un dialogue	Inclus	13		"Notre gestion de la RSE"
G4-26	Approche de l'organisation pour impliquer les parties prenantes y compris la fréquence du dialogue par type et par groupe de parties prenantes, et préciser si un quelconque dialogue a été engagé spécifiquement dans le cadre du processus de préparation du rapport	Inclus	13		"Notre gestion de la RSE"
G4-27	Thèmes et préoccupations soulevées dans le cadre du dialogue avec les PP et la manière dont l'organisation y a répondu, notamment par son reporting.	Inclus	15, 16 et 17		"Notre gestion de la RSE"
5. PROFIL DU RAPPORT					
G4-28	Période de reporting pour les informations fournies	Inclus	AN3		Annexe 3 : Méthodologie de reporting
G4-29	Date du dernier rapport publié, le cas échéant	Inclus	réponse directe		Rapport développement durable 2014 publié en 2015
G4-30	Cycle de reporting (annuel, bisannuel...)	Inclus	AN3		Annexe 3 : Méthodologie de reporting
G4-31	Indiquer la personne à contacter pour toute question sur le rapport ou son contenu	Inclus	AN3		Annexe 3 : Méthodologie de reporting
G4-32	Option de conformité choisie /index du contenu GRI pour l'option choisi/ référence au rapport de vérification externe, si le rapport a été vérifié en externe	Inclus	AN3		Annexe 3 : Méthodologie de reporting
G4-33	Vérification	Inclus	Réponse directe		Pas de vérification externe
6. GOUVERNANCE					
G4-34	Structure de gouvernance de l'organisation. Identifier les comités responsables des décisions relatives aux impacts	Inclus	6, 7 et 17		"Qui sommes-nous?" - "Notre gestion de la RSE" Le conseil d'administration est composé de 2 représentants de chaque actionnaire
7. ETHIQUE ET INTÉGRITÉ					
G4-56	Valeurs, principes, normes, règles de l'organisation en matière de comportement tels que les codes de conduite et codes éthiques	Inclus	18		Pilier 1

GRI index G4

Description		Rapport 2015	Page	Raison de l'omission	Commentaires
Indicateurs de performances économiques					
Performance économique					
G4-EC1	Valeur économique directe créée et distribuée	Inclus	40		Pilier 2
G4-EC4	Aides publiques reçues	Inclus	39		Pilier 2
Impacts économiques indirects					
G4-EC7	Développement et impact des investissements en matière d'infrastructures et des services au public	Inclus	39		Pilier 2 sous indicateur : Répartition du nombre d'heures de formation délivrées par l'IFSB en matière de nouvelles technologies et au développement durable
Pratiques d'achats					
G4-EC9	Part des dépenses réalisées avec les fournisseurs locaux sur les principaux sites opérationnels	Inclus	21		Pilier 1
Indicateurs de performances environnementales					
Matières					
G4-EN1	Consommation de matières en poids ou en volume	Inclus	49		Pilier 4
Energie					
G4-EN3	Consommation énergétique au sein de l'organisation	Inclus	47,48		Pilier 4
Eau					
G4-EN8	Volume total d'eau prélevé par source	Inclus	49		Pilier 4
Emissions					
G4-EN15	Emissions directes de gaz à effet de serre (scope 1)	Inclus	51		Pilier 4
G4-EN16	Emissions indirectes de gaz à effet de serre(scope 2) liées à l'énergie	Inclus	51		Pilier 4
G4-EN17	Autres émissions indirectes de gaz à effet de serre (scope 3)	Inclus	51		Pilier 4
Effluents & déchets					
G4-EN23	Poids total des déchets par type et par mode de traitement	Inclus	50		Pilier 4

GRI index G4

Description		Rapport 2015	Page	Raison de l'omission	Commentaires
Indicateurs de performances sociales relatives aux pratiques d'emploi et de conditions de travail					
Emploi					
G4-LA1	Nombre total et % de nouveaux salariés embauchés et taux de rotation du personnel par tranche d'âge, sexe et zone géographique	Inclus	42		Pilier 3
Santé et sécurité au travail					
G4-LA6	Taux et types d'accidents du travail, de maladies professionnelles, d'absentéisme, proportion de journées de travail perdues et nombre total de décès liés au travail, par zone géographique et par sexe	Inclus	45		Pilier 3
Formation et éducation					
G4-LA9	Nombre moyen d'heures de formations /an par salarié, par sexe et par catégorie professionnelle	Inclus	43		Pilier 3
Diversité et égalité des chances					
G4-LA12	Composition des instances de gouvernance et répartition des salariés par catégorie pro en fonction du sexe, de la tranche d'âge, de l'appartenance à une minorité et d'autres indicateurs de diversité	Inclus	6		Indicateur pour la composition des instances de gouvernance. Le reste faisant référence au G4-10 et G4-LA1
Indicateurs de performances sociales relatives aux droits de l'homme					
G4-HR1	% et nombre total d'accords et de contrats d'investissement substantiels incluant des clauses relatives aux droits de l'homme ou ayant fait l'objet d'un contrôle sur ce point	Inclus	21		Pilier 1
Indicateurs de performances sociales relatives aux relations avec la société					
Relation avec les communautés					
G4-SO1	% de sites ayant mis en place une participation des communautés locales, des évaluations des impacts et des programmes de développement	Inclus	39		Pilier 2
Comportement anti-concurrentiel					
G4-SO7	Nombre total d'actions en justice pour comportement anticoncurrentiel, pratiques antitrust et monopolistiques et leurs issues	Inclus	21		Pilier 1
Indicateurs de performances sociales relatives à la responsabilité vis-à-vis du produit					
Vie privée des clients					
G4-PR8	Nombre total de plaintes fondées pour atteinte à la vie privée et pour la perte de données des clients	Inclus	21		Pilier 1
Conformité					
G4-PR9	Montant des amendes substantielles reçues pour non respect des lois et réglementations concernant la mise à disposition et l'utilisation de produits et de services	Inclus	21		Pilier 1

ANNEXES

ANNEXE 1

LES 10 PRINCIPES DU GLOBAL COMPACT

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.

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; et
- 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; et
- 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.

ANNEXE 2

LES PRINCIPES DE LA NORME ISO 26000

L'ISO 26000 donne des lignes directrices aux entreprises et 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.

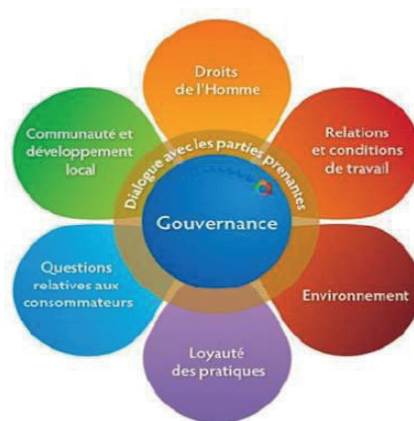
- **RESPECT DES INTÉRÊTS DES PARTIES PRENANTES** : il convient qu'une organisation respecte et prenne en considération les intérêts de ses parties prenantes et qu'elle y réponde.

- **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.



ANNEXE 3

METHODOLOGIE DE REPORTING

DESCRIPTION

Ce rapport est rédigé selon les lignes directrices et le processus standard du Global Reporting Initiative, version G4 selon l'option de conformité "critères essentiels". Nous y donnons un compte-rendu équilibré de nos activités et initiatives développées, les plus pertinentes pour notre organisme de formation et pour nos parties prenantes. expliquons plus en détails certains éléments d'informations tels que la matérialité, la chaîne de valeur ou encore la pertinence des aspects, méthodes utilisées.

Notre rapport est basé sur 2 grands principes :

- 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.

PÉRIODICITÉ : annuel> du 01/01/2015 au 31/12/2015

PÉRIMÈTRE : Le présent rapport couvre l'ensemble des opérations et activités de l'Institut de Formation Sectoriel du Bâtiment pour l'année calendaire et financière 2015.

CHAMPS D'APPLICATION ET DONNÉES : nos documents de référence pour la formulation de notre approche de développement durable est inspirée 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. Plusieurs méthodes sont utilisées et remises à jour chaque année pour recueillir des données selon la catégorie d'indicateurs et les méthodes de calcul :

Données économiques	Données environnementales	Données sociales/ sociétales
Factures, Compteurs, Relevés et Extraits comptables		

Par ailleurs, 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

Pour ce rapport 2015, nous avons donné des informations supplémentaires quant à :

- Nouveaux salariés et rotation du personnel
- Clé de répartition basée selon la superficie occupée par les salariés

Le présent rapport est également disponible en version électronique sur notre site internet : www.ifsblu en version pdf téléchargeable , ainsi que le questionnaire de satisfaction y relatif. L'index détaillé de ces indicateurs se trouve en fin de rapport.

ANNEXE 3

METHODOLOGIE DE REPORTING

METHODES DE CALCUL

Aucune reformulation n'a été réalisée. Nous avons complété les informations et indiquons ci-après la méthode de calcul pour 2 indicateurs :

Les indicateurs sont calculés selon les précisions données dans les lignes directrices GRI G4.

Ci-après nous indiquons la méthode de calcul pour les indicateurs qui ne disposent pas de précision :

INDICATEUR LA 1 -TAUX DE ROTATION DU PERSONNEL - PAGE 42

Nombre de départs + le nombre d'arrivée pendant l'année 2015 / 2 / effectif physique moyen rémunéré au 31 décembre de l'année 2014.

Soit : $(3 + 6=9/2=4.5) / 30.25 \times 100 = 14.9\%$

INDICATEUR LA 6 - ACIDENTS DU TRAVAIL - PAGE 45

Taux de fréquence internationale : $Tf = \text{Nombre d'accidents} / \text{nombre d'heures travaillées} \times 1 \text{ million}$

Taux de gravité : $Tg = \text{Nombre d'heures perdues} / \text{nombre heures travaillées} \times 1000$

Taux de fréquence nationale = $f = \text{Nombre d'accidents} / \text{effectif total} \times 100$.

Ce taux est également réalisé selon la méthode nationale de l'AAA (Association d'Assurance Accident)



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>