

RAPPORT DÉVELOPPEMENT DURABLE 2016



«Ensemble, construisons un avenir durable»
ENGAGEMENTS ET REALISATIONS 2016



Sommaire

Bienvenue à la 6^{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
Nos réalisations 2016 en un clin d'œil	4
La Presse en parle !	5
Qui sommes-nous ?	6
La vision de l'IFSB	8
Notre gestion de la RSE	11
PILIER 1 - Gouvernance, éthique des affaires et engagements des parties prenantes	16
PILIER 2 - Favoriser, soutenir le développement socio-économique du secteur de la construction	20
PILIER 3 - Soutenir et développer l'employabilité durable de nos parties prenantes internes	40
PILIER 4 - Favoriser les énergies renouvelables et optimiser nos consommations	45
A propos du rapport	51



www.ifsb.lu/developpement-durable

Nous adhérons aux organisations suivantes



Déclaration du dirigeant



L'année 2016 aura clairement été placée sous le signe de l'innovation mais également sous l'angle de continuité et de consolidation de nos activités. En effet, au-delà de l'élément quantitatif des formations largement en hausse de plus de XX % il faudra retenir la confirmation de l'inscription de l'entreprise dans le domaine de la construction durable et des smart buildings.

La volonté du législateur européen et national d'avancer vers la construction de bâtiments passifs ou NZEB (Nearly Zero Energy Building à l'horizon 2020 aura dicté nombre des projets et activités de l'entreprise.

FORMATION

L'année 2016 aura ainsi permis d'augmenter considérablement l'activité Formation autant qu'elle aura été placée sous le signe du développement du projet LUSCI (Luxemburg Smart Construction Institute) qui regroupe la mise en place d'un système de formation initiale et continue sectoriel pour le personnel d'encadrement. Ce développement met en exergue la volonté de l'institut de couvrir l'ensemble des besoins en formation des entreprises et vise également à offrir des solutions pertinentes et efficaces aux entreprises qui peinent à trouver des talents. Le projet LUSCI s'accompagne de partenariat stratégique avec des institutions académiques de renom au Luxembourg mais aussi en Belgique et en France prouvant ainsi sa pertinence.

INNOVATION

2016 aura également été une année très riche en innovations technologiques et managériales. Elle a ainsi vu arriver les premiers projets liés à des usages pédagogiques numériques parmi lesquels on pourra citer le simulateur IMDRIVE permettant de vivre des expériences de conduite impactées par des comportements à risques. Cette pédagogie numérique repose sur la stratégie intégrée du groupe CDEC en matière de digitalisation des usages « Construction » et passe ainsi par des thématiques fortes, comme par exemple, comme le BIM (Building Information Modelling), les IoT (Internet of Things).

Elle aura aussi vu l'utilisation du NEOBUILD INNOVATION LIVING LAB, bâtiment laboratoire utilisé comme maquette à l'échelle 1 dans nombre de programmes de formations.

INSERTION DURABLE

L'année 2016 aura également sans conteste été placée sous le signe de l'insertion socio-professionnelle durable de demandeurs d'emploi et des générations futures. La mise en œuvre du projet FIT4 GREENJOBS se sera accompagnée d'une accélération du processus d'insertion donnant des résultats particulièrement positifs. Cette stratégie basée sur un PPP Partenariat Public Privé efficient permet ainsi d'évaluer et de qualifier des salariés leur permettant ainsi une inclusion sociale de qualité. Ce projet soutenu par le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie Solidaire et par l'ADEM (Agence de Développement de l'Emploi) démontre à souhait l'ancrage et le positionnement de l'IFSB entre les instances publiques et les entreprises du secteur autant que la crédibilité de notre institution auprès de ces parties prenantes.

Bruno RENDERS Directeur-Administrateur de l'IFSB

L'année 2016 en un coup d'oeil

IFSB, UN ENGAGEMENT AMBITIEUX ET DES RÉALISATIONS CLES



Le 12 mai 2016

sensibilisation en interne à la diversité au sein de l'entreprise sous forme de petit déjeuner en présence de Mme La Ministre Cahen, Ministre de de la Famille et de l'Intégration et Ministre à le Grande Région.

5182

STAGIAIRES ont été formés en 2016.

69%

des consommations énergétiques sont issues D'ÉNERGIES RENOUVELABLES.

6

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.

+650

JEUNES accueillis en 2016, dans le cadre des activités BUILDING GENERATION visant à promouvoir les métiers de la CONSTRUCTION DURABLE.

18 526

HEURES de formation ont été dispensées en faveur de la SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL à PLUS DE 1850 STAGIAIRES du secteur.

La Presse en parle !

PRESSE

02/11/2016

SECTEUR DU BÂTIMENT

Remise des diplômes à l'IFSB | Paperjam News

Remise des diplômes à l'IFSB

28 OCTOBRE 2016 08:38

Mercredi 26 octobre dernier, l'Institut de formation sectoriel du bâtiment (IFSB) a organisé sa 16^e cérémonie de remise de diplômes.

L'occasion de féliciter près de 240 professionnels du secteur pour l'amélioration de leurs compétences et de leur remettre officiellement leur diplôme.

À l'heure où le secteur de la construction luxembourgeoise connaît une véritable mutation, la transition énergétique et numérique tout comme les évolutions technologiques lui offrent de nouvelles perspectives auxquelles il doit s'adapter. La formation et l'accompagnement du secteur prennent alors toute leur importance. La cérémonie, certes officielle mais surtout conviviale, de remise des diplômes à près de 240 lauréats des formations en construction en est la preuve.

Ces derniers ont été honorés en présence de M. Nicolas Schmit, ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, des membres du conseil d'administration du Conseil pour le développement économique de la construction (CDEC), de représentants d'entreprises de construction et d'administrations luxembourgeoises.



Mercredi 26 octobre dernier, l'Institut de Formation Sectoriel du Bâtiment (IFSB) a organisé sa 16^e cérémonie de remise de diplômes.

(Photo: IFSB)

Le Quotidien
INDÉPENDANT LUXEMBOURGEOIS

Accueil | Au Sud | Bettembourg : l'avenir, ça se construit !

Bettembourg : l'avenir, ça se construit !

Dans Au Sud, Luxembourg 30/04/2016 0



Les lycéens ont mis la main à la pâte. (Photo : Editpress)



„Für jeden ist etwas dabei“

„Building Games“ sollen Image des Bausektors bei Jugendlichen verbessern

„Der Bau bietet eine Vielfalt an Berufen“

Ein Projekt, das das Image des Baubereichs bei Jugendlichen verbessern soll. Es geht um die Förderung der Berufswahlkompetenz und die Vermittlung von Wissen über verschiedene Berufe im Bauwesen.

„Der Bau bietet eine Vielfalt an Berufen“

Ein Projekt, das das Image des Baubereichs bei Jugendlichen verbessern soll. Es geht um die Förderung der Berufswahlkompetenz und die Vermittlung von Wissen über verschiedene Berufe im Bauwesen.

PAPERJAM Business zu Lëtzebuerg

NEWS DOSSIER GUIDE CLUB SERVICES

LUXEMBOURG

Journées découvertes des métiers de la construction

ALJOURD'HUI 07:37

5 4 3 2 1

Du 28 avril au 4 mai 2016, l'IFSB invite cette année encore les lycées luxembourgeois à la découverte des métiers de la construction.

Plus de 500 lycéens inscrits sur ces 5 jours!

Les nouvelles technologies au service de la construction

Dans le cadre du projet Building Generation, l'IFSB va accueillir pas moins de 500 lycéens au sein de son Training Centre de plus de 1.500 m² pour leur faire découvrir les divers métiers de la construction, d'un point de vue original.



(Photo: IFSB)

La Presse en parle !



Communiqué de presse – Bettendorf, le 24 mars 2016

Forum de la sécurité et de la santé au travail

Judi 24 mars 2016, s'est tenu la 10^{ème} édition du Forum Sécurité et Santé au Travail à Luxexpo, Luxembourg-Kirchberg, organisée par la Chambre de Commerce, la Chambre des Métiers et l'Institut de Formation Sectoriel du Bâtiment (IFSB). Avec plus d'une centaine d'exposants, cet événement s'est imposé comme un rendez-vous à ne pas manquer.

Organisé dans le cadre de la Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail, le Forum a offert une plateforme unique aux entreprises souhaitant partager leurs expériences, bonnes pratiques ou s'informer des nouveautés en matière de prévention des risques.

Tous concernés par la sécurité et la santé.

Cette édition a notamment été marquée par la présence exceptionnelle leurs Altesses Royales le Grand-Duc Héréditaire et la Grande-Duchesse Héréditaire, qui ont tenu, par leur venue, à montrer leur intérêt et leur soutien aux entreprises engagées dans une démarche d'amélioration continue pour la sécurité et la santé au travail.

M. Nicolas SCHMIT, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie Sociale et Solidaire, qui a également fait honneur de sa présence a lui aussi reconnu la sécurité et la santé au travail comme des sujets importants et des éléments incontournables au sein de l'entreprise pour faire progresser les conditions de travail. Il a ainsi félicité tous les acteurs nationaux investis pour leurs engagements et initiatives diverses.

Le Forum a également été l'occasion de présenter les lauréats au « Prix Prévention 2016 » par l'Association d'Assurance Accident et de remettre officiellement leurs certificats à plus de 100 Travailleurs Délégués.

Les nouvelles technologies au service de la sécurité et de la santé.

Le forum a également permis de découvrir les dernières nouveautés en matière de sécurité et de santé au travail mises en place par IFSB, engagé depuis de nombreuses années dans la sensibilisation des salariés aux accidents de travail en particulier sur chantier, ainsi que les nouvelles technologies développées par IMSI. Conjointement, les deux entreprises ont en effet développé de nouveaux outils numériques et technologiques, allant ludisme et pédagogie afin de prévenir les risques professionnels, comme l'a expliqué M. Bruno REIDERS, Administrateur Délégué de IFSB et d'IMSI.

Les deux entreprises ont notamment présenté l'application « KaiRisk », outil numérique pédagogique destiné à identifier les nouveaux pictogrammes liés aux risques chimiques, mais aussi le Serious Game « iMDRIVE » dédié à la prévention du risque routier. Autant d'innovations qui facilitent et rendent aujourd'hui possibles de nouvelles organisations et de nouvelles pratiques professionnelles.

Contact presse P22 : Mélanie DE LIVA
Tel : +352 26 59 59 - 212
Email : m.deliva@ifsb.lu



La Presse en parle !



PAPERJAM Business zu Lëtzebuerg
NEWS DOSSIER GUIDE CLUB SERVICES

LUXEMBOURG

12/05/16

Sixième cérémonie de la Charte de la diversité

18 MAI 2016 14:08

La sixième cérémonie de signatures officielle de la Charte de la diversité Lëtzebuerg «The business case on migration: what is in it for business?» s'est déroulée le 12 mai au Casino 2000 à Mondorf-les-Bains, en présence de Corinne Caben, ministre de la Famille et de l'Intégration et marraine de la Charte de la diversité Lëtzebuerg. (Photos: Emmanuel Claude) ♦



Les générations futures construisent l'avenir



Le constat est simple: plus de 20% des jeunes luxembourgeois sont sans emploi. Or, le secteur de la construction offre de sérieuses perspectives d'avenir. C'est la raison pour laquelle l'IFSB mène de nombreuses actions auprès des jeunes, notamment dans le cadre du projet Building Generation, afin de les rapprocher du monde du travail et de permettre aux entreprises de disposer d'une main-d'œuvre qualifiée et jeune pour ainsi redynamiser le secteur.

Au travers d'épreuves sportives et intellectuelles basées sur les activités des secteurs de la construction et de la construction durable, les jeunes s'affrontent pour remporter des prix, et même un voyage d'études dans le cadre des Building Games.

L'idée est de faire découvrir de manière ludique les métiers de la construction pour attirer les jeunes vers ce domaine riche en opportunités et de leur montrer que le secteur de la construction évolue. Le secteur offre non seulement de nombreux emplois, mais également des perspectives de progression et d'évolution rapides, notamment grâce à des formations professionnelles continues adaptées à chacun.

www.building-generation.lu

NEOMAG

FIT4 GREEN JOBS INSERTION PROFESSIONNELLE DURABLE

Elles arrivent sur vos chantiers!

Coiffeuse, esthéticienne, infirmière... non ! Elles ont plutôt choisi de devenir « maçonnes » ou « coffreuse ». Elles, ce sont Naomi Gill et Amandine Vieira Almeida, de nouvelles stagiaires en formation « maçonnerie » à l'Institut de Formation sectoriel du Bâtiment dans le cadre du projet national « FIT4 Green Jobs » porté par l'ADEM.

Pour accompagner l'évolution du secteur de la construction et soutenir l'intégration professionnelle durable, l'ADEM et l'IFSB avec le soutien du FSE ont élaboré le projet « FIT4 Green Jobs ». Il a pour but de proposer différentes formations liées au secteur de la construction aux demandeurs d'emplois de moins de 30 ans, afin d'acquérir de nouvelles compétences débouchant sur des métiers et techniques d'avenir. Lancé à la mi-2015 sur une période de 30 mois (juillet 2015 à fin 2017), le projet vise à offrir une formation durable à 270 jeunes dans des métiers, aussi variés que maçons, conducteurs d'engins, grutiers, menuisiers extérieurs ou encore Green Tech (installateurs) pour ne citer que quelques professions. Doté d'un budget de plus de 1,8 million d'euros, cet ambitieux projet entend répondre aux besoins du marché de la construction au Grand-Duché tout en offrant de réelles perspectives d'avenir à une population jeune dans un secteur en plein essor et en transformation. Emplois stables, évolution

de carrière, les métiers de la construction n'attirent pas seulement une population masculine mais aussi de jeunes femmes, désireuses de s'investir dans de nouvelles fonctions ! « Nous n'avons ni famille, ni connaissance particulière dans ce secteur. C'est l'ADEM qui nous a parlé des métiers de la construction et qui nous a présenté les différentes formations du projet FIT4 Green Jobs. Après une réunion

d'information à l'IFSB et une visite du site, nous avons pensé: « c'est intéressant, pourquoi ne pas essayer ? ». La maçonnerie, ce n'est pas plus difficile qu'un autre métier, ça s'apprend ».

Les clichés, elles les balayent en affirmant que « les mentalités ont évolué. Les hommes exercent aujourd'hui des professions dites « féminines », alors une femme peut tout à fait remplir des tâches habituellement « d'hommes » et



Naomi Gill



Amandine Vieira Almeida

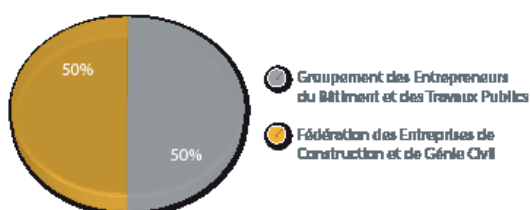
NEOMAG

Qui sommes-nous ?

PROFIL ORGANISATIONNEL

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

ACTIONNARIAT



Capital Social
4 131 000€

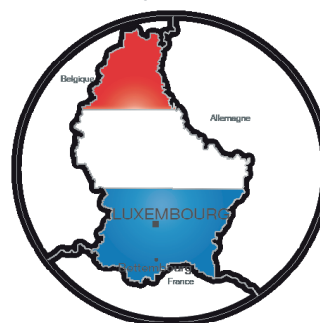
100% d'administrateurs indépendants

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.

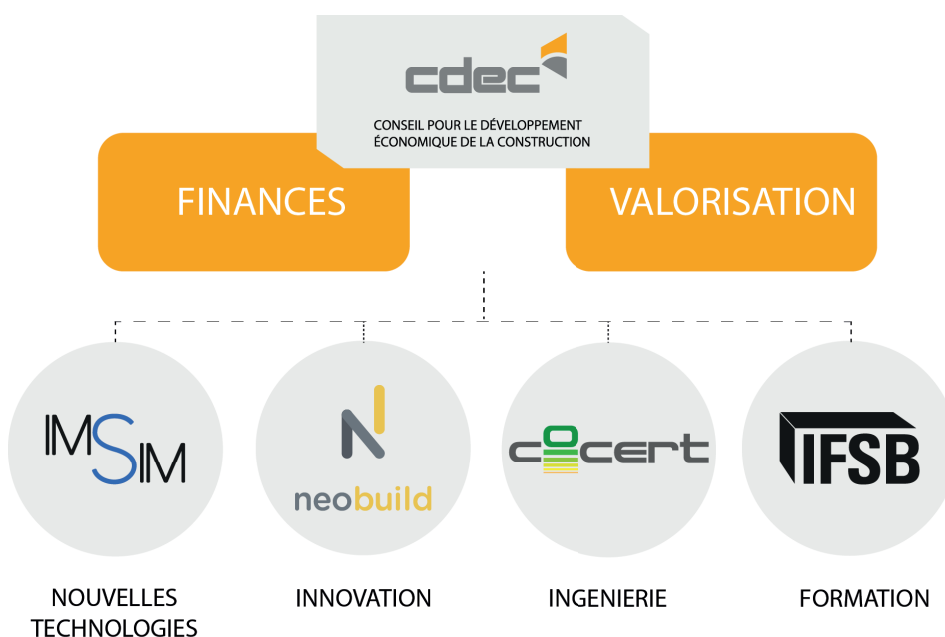


Qui sommes-nous ?

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.

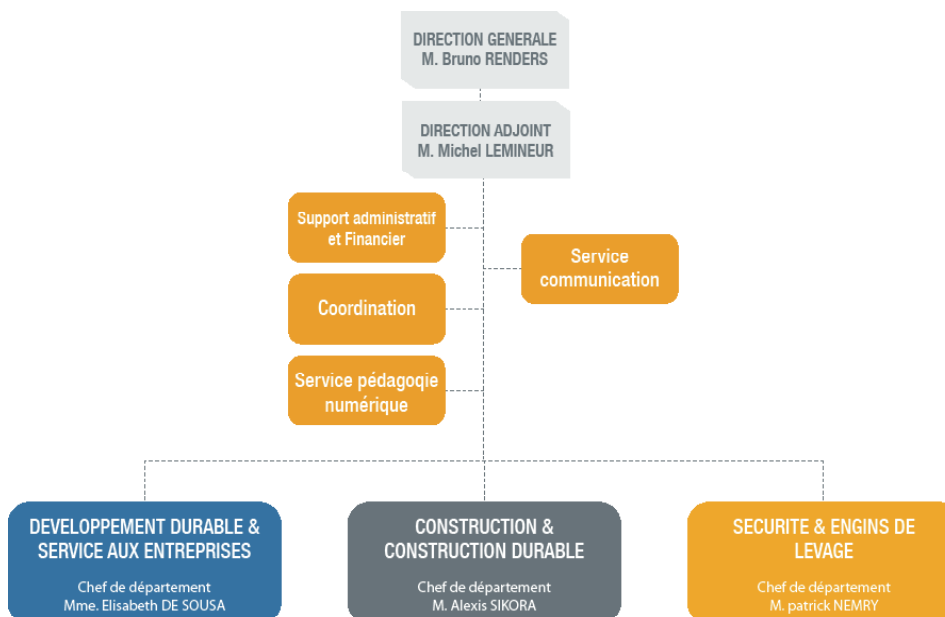


Qui sommes-nous ?

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
27	1	3 723 666,9 €	4 731 000 €	projets portés par l'IFSB ou en partenariat 592 modules de formations réalisés

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 :

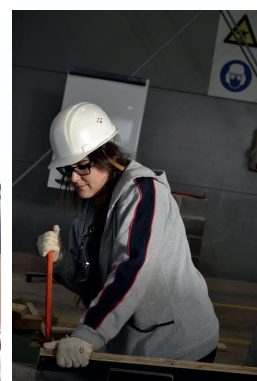
- promouvoir des conditions d'investissement favorables,
- renforcer le capital humain dans le secteur de la construction,
- améliorer l'utilisation efficace des ressources, les performances environnementales et les perspectives commerciales des entreprises,
- renforcer le marché intérieur de la construction.

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 :

- les projets de reclassement professionnel ou l'insertion des jeunes en décrochage scolaire démontrent que la construction est un interlocuteur incontournable dans ce processus
- 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,
- Le développement d'outils adaptés à la génération Y pour répondre au mieux aux perspectives d'emploi et de perspective de carrière aux jeunes
- 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.

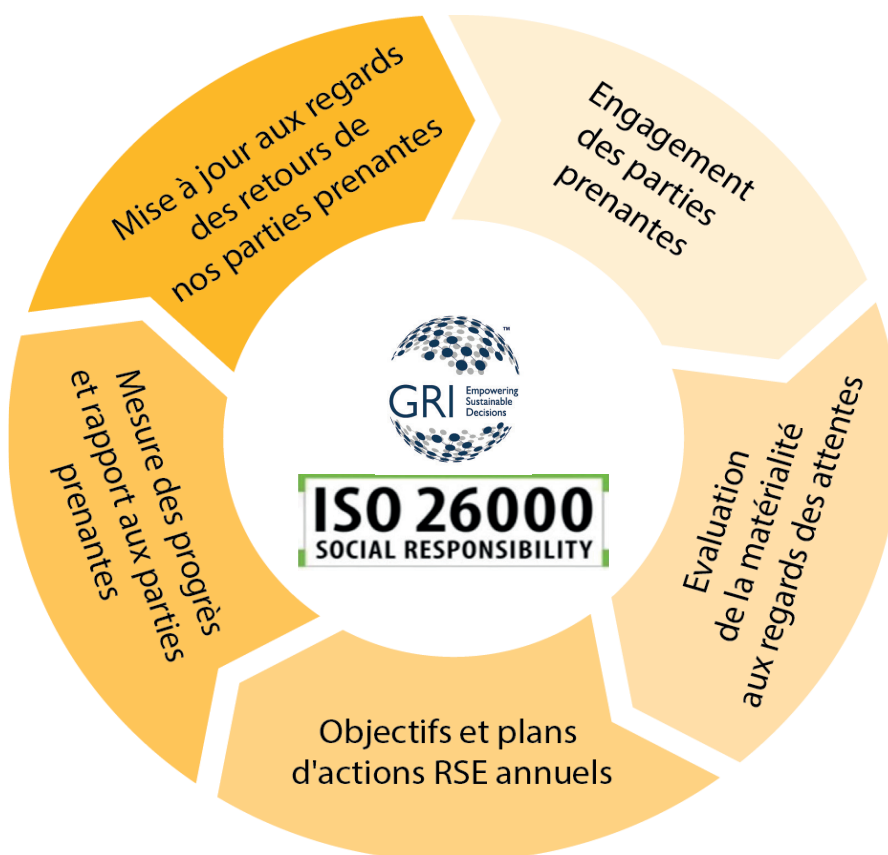
La RSE fait partie intégrante des activités de l'IFSB tant envers nos parties prenantes internes qu'externes. L'IFSB a établi un cadre et une approche dédiés à une gestion participative de nos parties prenantes en tant que partenaires de développement responsable de l'IFSB.

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 ET MÉTHODOLOGIE 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.

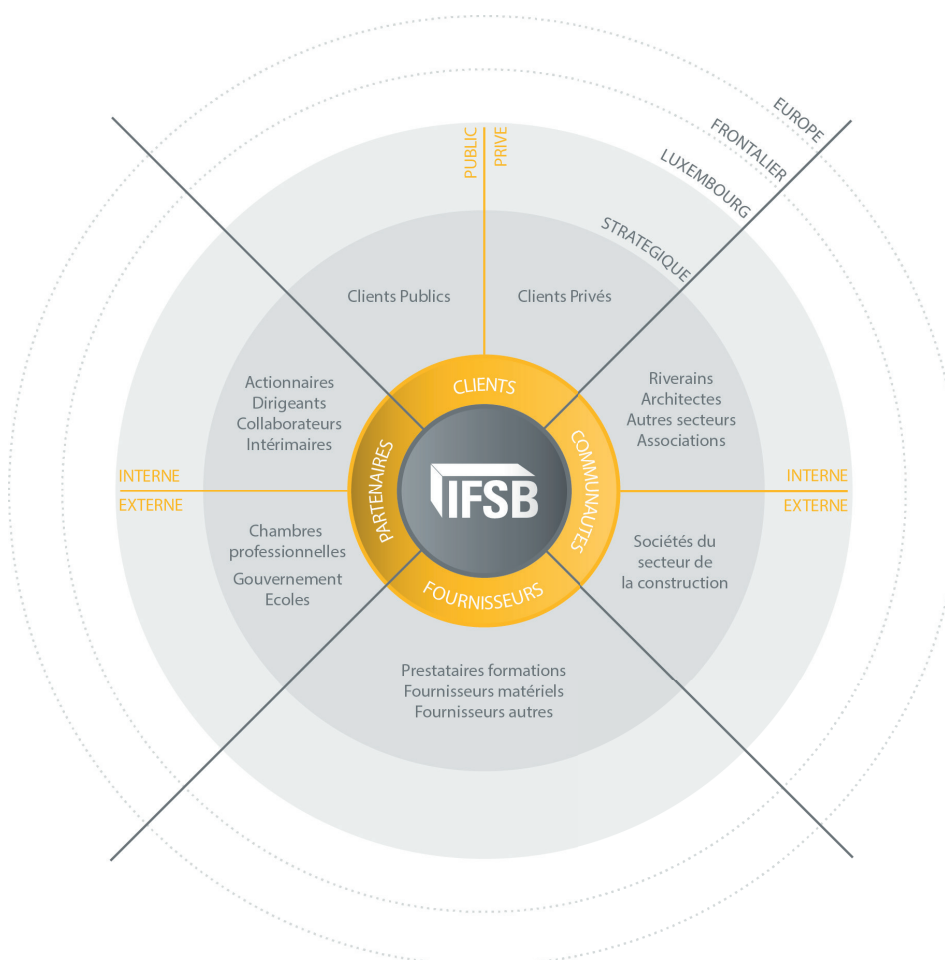


Notre gestion de la RSE

UNE APPROCHE PARTICIPATIVE DE NOS PARTIES PRENANTES

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

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 2016

Les clients sollicités représentent 98 % 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.)*	98%
FOURNISSEURS (C.A.)*	61%
PARTENAIRES INTERNES	100%
PARTENAIRES EXTERNES	0
COMMUNAUTES	0

* chiffre d'affaire annuel

OBJECTIFS 2017

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 en 2017.

Notre gestion de la RSE

UN CIBLAGE SUR LES ENJEUX PERTINENTS

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 économiques 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 (ex : enquêtes de satisfaction)
8	Emissions de gaz à effet de serre	18	Vie privée des stagiaires
9	Efluentes et déchets	19	Conformité (respect des lois et réglementations)
10	Emploi		



Economie	Environnement	Pratiques d'emploi
Droits de l'Homme	Société	Responsabilité des Services

Au regard de la vision croisée des indicateurs prioritaires pour nos parties prenantes et pour nous, nous devons axer nos efforts principalement sur 5 critères essentiels :

- performance économique
- les pratiques d'achat
- la santé et sécurité au travail
- la formation et éducation
- la conformité (respect vis à vis des lois et réglementations)

Cependant, nous devons rester vigilants pour des indicateurs comme :

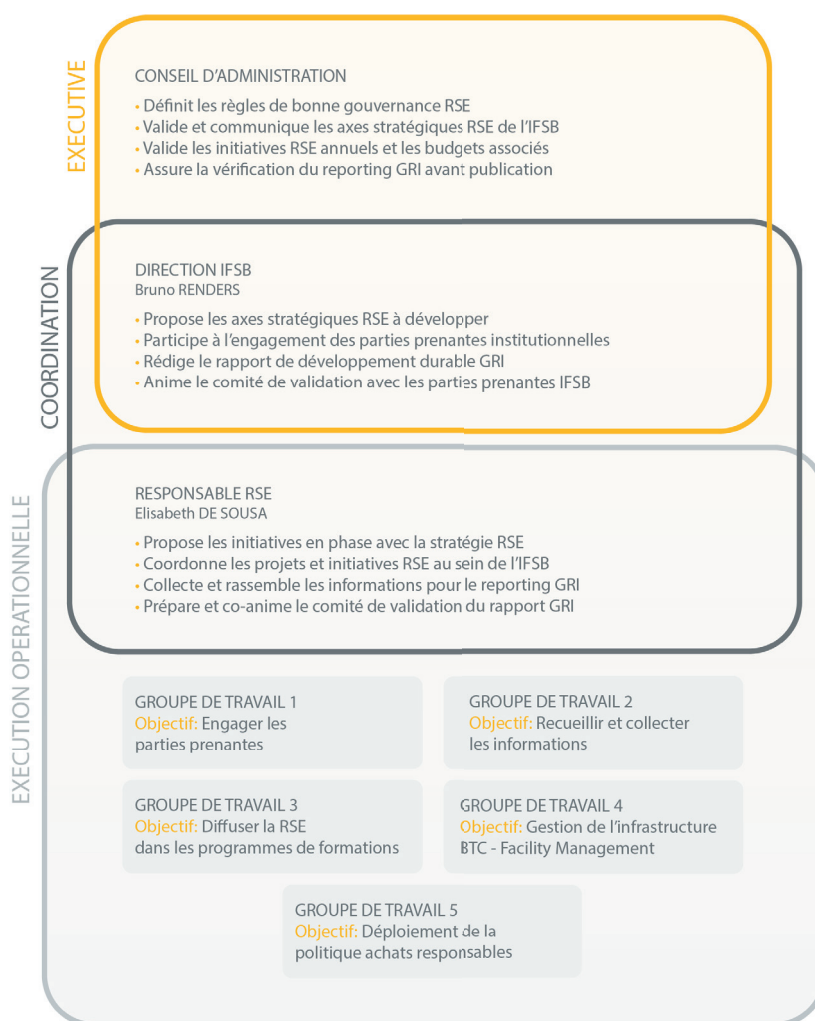
- les différents types de consommations
- l'emploi ou encore la diversité et l'égalité des chances

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.

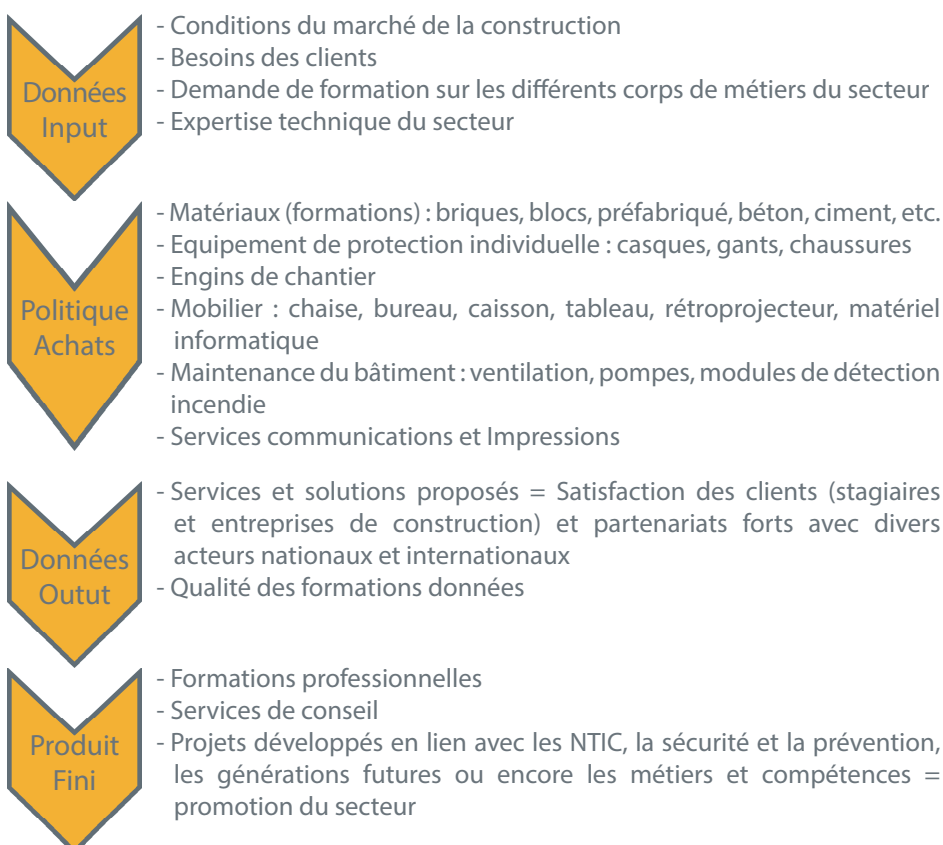
Environ 300 fournisseurs et sous-traitants sont étroitement liés à l'activité et au succès de notre institut de formation. L'IFSB a naturellement la volonté d'associer sur le long terme ses fournisseurs et sous-traitants à son développement responsable, mais aussi de gérer les risques auxquels ils peuvent 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

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 2016 & OBJECTIFS 2017

		Résultats 2015	Résultats 2016	Objectifs 2017
PR8	Nombre total de plaintes fondées pour atteinte à la vie privée et pour la perte de données de clients	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	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 2015	Résultats 2016	Objectifs 2017
EC9	Part de dépenses réalisées avec les fournisseurs locaux	97%	95%	Maintenir un niveau stable

Sur base de notre politique d'achat intégrée à la gouvernance, nous participons à

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.

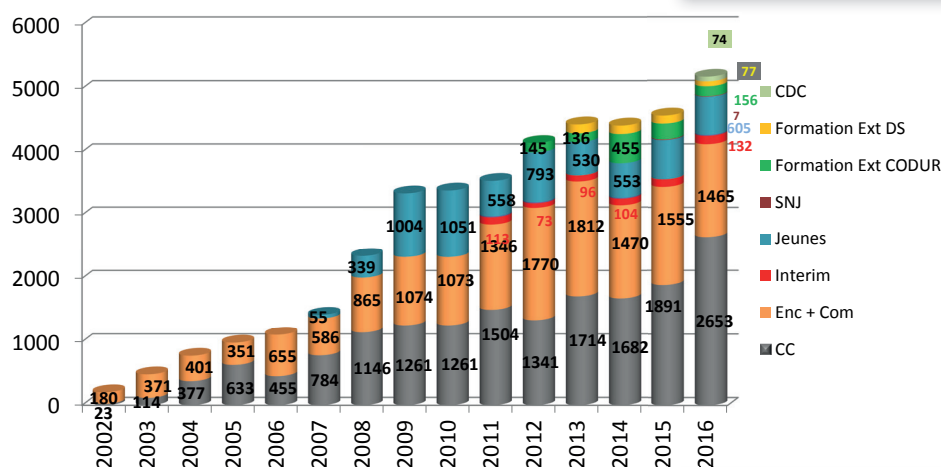
En partenariat avec



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

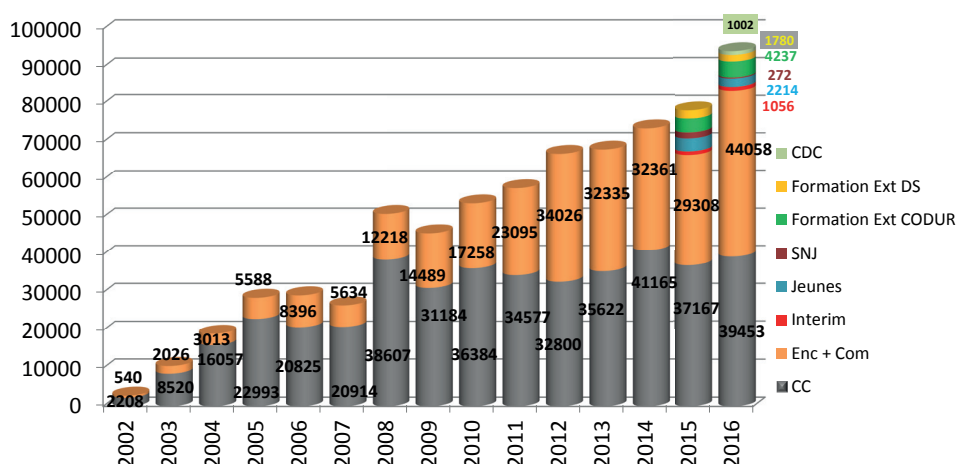
LES CHIFFRES OPÉRATIONNELS

Le nombre de stagiaires formés de 2002 à 2016



5182
stagiaires en 2016

Les heures de formations dispensées de 2002 à 2016



94072
Heures de formation/ stagiaire
en 2016

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.

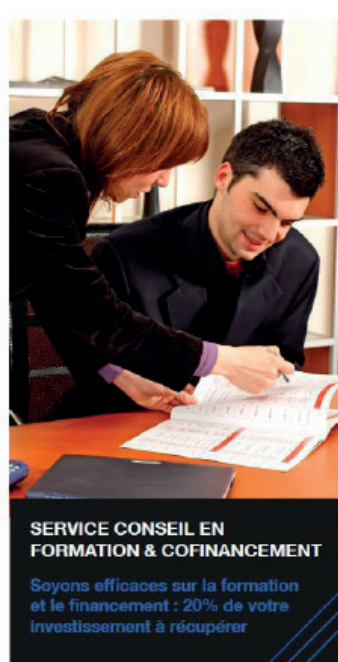
Conscients de l'importance de la gestion des ressources humaines dans le secteur de la construction, l'IFSB a décidé de créer une offre d'accompagnement personnalisée qui permet à une entreprise de toute taille de gérer de manière efficace les différents aspects.

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 SOCIALE & DÉVELOPPEMENT

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.

BUILDING GENERATION 2

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.

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

BUILDING GENERATION 2

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

BUILDING GENERATION 2

LES JOURNÉES DÉCOUVERTES 2016

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 2016, 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, le travail en hauteur ou encore comme nouveauté 2016 un atelier dédié à l'impression 3D et à la peinture sur chantier.
- 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.



RESULTATS :

- > 8 lycées ont participé à la 5ème édition des Building Games et 10 lycées ont été accueillis dans le cadre des journées découvertes métiers 2016
- > Grâce à des feedbacks, 75% des jeunes ont une meilleure image du secteur et 12% 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

BUILDING GENERATION 2

LES BUILDING GAMES 2016



Les gagnants des BUILDING GAMES 2016 sont les élèves du lycée technique d'Ettelbruck. Ils ont remporté un voyage d'études en Suisse réalisé en mai 2017.



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

MCDD



Le Fonds social européen
investit dans votre avenir

MANAGER DE CHANTIER DE CONSTRUCTION DURABLE

Projet s'adressant aux jeunes qui veulent évoluer dans les métiers du management des projets de la construction durable.

Partant du constat que beaucoup de jeunes se retrouvent sans possibilité de faire des études supérieures. Ils sont ainsi exclus du schéma scolaire/académique classique.

Ceci s'observe tant au niveau Luxembourgeois qu'europpéen.

L'idée est de leur offrir une seconde chance, en insistant sur les aspects pratiques et concrets d'une formation adaptée aux attentes du marché de l'emploi dans le domaine de la construction.

Au Luxembourg d'ici à 2020, 15% des effectifs des entreprises du gros œuvre seront pensionnés d'où un besoin en main d'œuvre jeune important.

Le projet tente de répondre à cette problématique où deux besoins complémentaires se rejoignent.

Enfin, les exigences professionnelles en management se complexifient en relation directe avec les nouvelles exigences techniques de la construction.

Le projet veut accompagner les jeunes qui n'ont pas la possibilité de faire des études supérieures à se qualifier dans un métier lié au management de la construction – secteur gros-œuvre.

Les métiers pressentis sont : chef de chantier, conducteur de travaux, métreur. D'autres métiers pourront être développés.



RESULTATS :

- > 24 personnes ont déjà participé à la formation
- > 292 jours-stagiaires ont été prestés

Certains des stagiaires étaient sans emploi et ont, grâce à la formation, pu entrer dans une entreprise. D'autres, déjà employés dans le secteur de la construction, peuvent évoluer et prendre des fonctions de management.

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 :

- > réalisation d'un site internet luxbuild.lu
- > développement de nouvelles formations en efficacité énergétique pratiques.
- > développement du matériel pédagogique (AAA box)

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

CONSTRUCEC



Le Fonds social européen
investit dans votre avenir

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:

- > adaptation du référentiel des métiers du bâtiment au système européen CEC.
- > 291 stagiaires formés représentant 1769 jours de formations stagiaires.

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.

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, échafauteur, conducteur d'engin et grutier de maçon/coffreur, Green Tech/ installateur, façadier, menuiseries extérieure, plaquiste, échafauteur, conducteur d'engin et grutier.

RESULTATS :

- > 89 demandeurs d'emploi formés
- > 5240 heures de formations dispensées
- > Taux de retour à l'emploi : + de 66%



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.

Le projet s'adresse aux jeunes de la tranche d'âge 16-29 ans soit en décrochage scolaire, soit avec des difficultés d'intégration sociale ou encore sans emploi.

Ce projet est découpé en 3 phases distinctes : 1 semaine d'activation/ 2-3 jours d'immersion en entreprise/1 formation au choix dans le domaine souhaité du jeune

Pendant la phase "activation", les jeunes peuvent découvrir pendant toute une semaine différents métiers liés au secteur. Ensuite s'ils le souhaitent, ils peuvent faire un stage en entreprise de 2 à 3 jours ou encore s'inscrire en formation chez nous pour une liste de métiers définis.

RESULTATS :

>

> Pour 2016, il y a eu 4 sessions d'activation, 4 sessions d'immersion en entreprise et 2 jeunes ont participé à une formation "CONducteur d'engins de chantier" et 2 autres jeunes à la formation "Maçon"

> 1 chef de projet et 1 formateur ont participé à la fondation Linster - étude de faisabilité

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

LA STRATEGIE DIGITALE DE L'IFSB

L'année 2016 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 IMSAFE 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.



Pour répondre aux questions de l'IFSB en matière d'outils pédagogiques innovants, ImSim a développé une application mobile permettant d'assister les maçons dans la composition de leur béton ainsi que dans la surveillance de sa cure et dans la régulation de son évolution pendant la période de séchage.

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

RÉSULTATS 2016 & OBJECTIFS

		Unité	Résultats 2015	Résultats 2016	Objectifs 2017
EC4	Subventions et aides publiques significatives reçues	Euros	12 495,3		Maintenir niveau 2016

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.

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 2016

EC1	Résultats 2015	Résultats 2016
Chiffres d'affaires	4 737 427,55 €	3 723 666,9 €
Résultat	- 31 820,81 €	-158229,59 €
Valeur économique directe créée : Produits	4 737 427,25 €	3 723 666,90€
Valeur économique distribuée : Coûts opérationnels	2 380 371,75€	1 683 341,87€
Valeur économique distribuée: Rémunération des salariés et avantages afférents	1 954 143,94 €	1 767 460,99€
Versements à l'Etat	9551,83€	5 350€
Valeur économique non répartie	+ 393 360,03 €	267 514,04€

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	4	14,81%	3	1	0	25%	75%
Fonction de support	CDI	5	18,51%	4	1	0	60%	40%
Formateur	CDI	13	48,14%	5	6	2	92,30%	8%
Cadre-responsable	CDI	5	18,51%	1	2	2	20%	80%
TOTAL	CDI	27	100%	40,63% soit 13 personnes	31,25% soit 10 personnes	12,50% soit 4 personnes	78% soit 21 hommes	22% soit 6 femmes

G4-10 Répartition de l'effectif

	Contrat de travail		Type d'emploi	
	Permanent	Temporaire	Temps plein	Temps partiel
Homme	21	0	21	0
Femme	6	0	5	1

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

RÉSULTATS 2016 & 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
1 soit 3,70%	0	0	1	0	0	1 soit 3,70%	0

TOTAL DE NOUVEAUX EMBAUCHES : 1 personne soit 3,70%.

Sachant que pour l'année 2016, nous avons eu 4 départs et 1 arrivée et que notre effectif moyen au 31 décembre 2015 était de 33,16 (nombre de salariés par mois/12), notre taux de rotation du personnel pour l'année 2016 est de 7,53% % 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	1	3	0
FEMMES	0	1	0

OBJECTIFS 2017

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 2015			Résultats 2016			Objectif 2017
	Total/fonction	Hommes	Femmes	Total/fonction	Hommes	Femmes	
Administratif	53	6	47	8	0	8	
Fonction de support	189	119	70	0	0	0	
Formateur	353	272	81	0	0	0	
Cadre responsable	225	191	34	50,25	30,25	20	
TOTAL	820	588	232	58,25	30,25	28	
En moyenne	26	24,5	29	2,15	1,12	1,03	

Le besoin opérationnel ne permettait pas d'envisager les fonctions support et formateur en formation.

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

La sécurité de nos collaborateurs, autant que de nos stagiaires est une exigence majeure de notre engagement.

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

	Résultats 2016				Objectifs 2017
	Effectif total		Prestataires		
	Luxembourg				
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Décès liés au travail	0	0	0	0	Maintenir le niveau à 0
Taux d'accidents du travail - taux de fréquence international,	19,31		0	0	
Taux d'accidents du travail - taux de fréquence national (AAA)	3,22		0	0	
taux de Maladies professionnelles	N.D		0	0	
Taux de gravité	1,31		0	0	
taux d'absentéisme	N.D		N.D		
Nombre de journées de travail perdues	68		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 ou encore 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

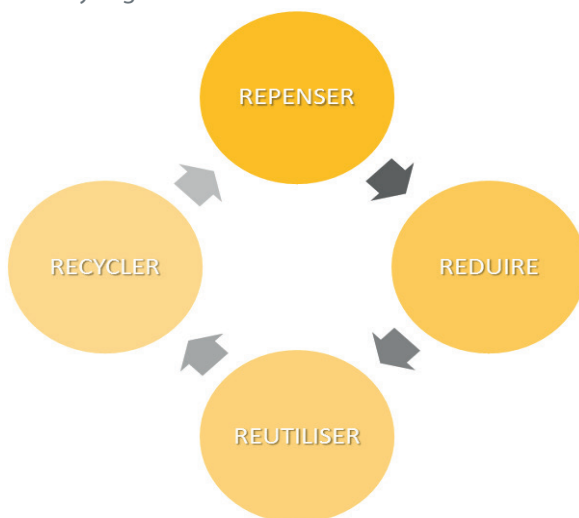
REPENSER > C'est réfléchir, remettre en question ses habitudes et ses façons de faire. Il s'agit d'analyser ses besoins d'une autre manière, de les redéfinir et de se poser des questions sur les priorités en utilisant des critères financiers, environnementaux et sociétaux.

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 2016 & OBJECTIFS

Afin de répartir au plus juste nos données de consommation, nous avons décidé de prendre en compte en plus des salariés du bâtiment, les salariés de l'IFSB installés dans un autre bâtiment. Nous avons fait cela en fonction de leur superficie d'occupation (soit 30,52 m²) sur la superficie totale du bâtiment (soit 1182,13m²), ne représentant que 3% 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 2015	Résultat 2016
CONSOMMATION D'ÉNERGIE		total KWH	total KWH
Consommation d'énergie par heure de formation	Electricité	317 711	289 491,23
	Gaz naturel	147 454	136 659,26
	Solaire	0	0
	Biomasse	132 804	125 415,500
	TOTAL	597 970	551 565,99

EN3		Résultat 2015	Résultat 2016
CONSOMMATION D'ÉNERGIE		Gigajoules	Gigajoules
Consommation d'énergie en gigajoules	Electricité	1143,76	1042,168
	Gaz naturel	530,83	1239,42
	Solaire	0	0
	Biomasse	478,09	451,496
	TOTAL	2152,68	2733,084

Pilier 4 - Favoriser les énergies renouvelables et optimiser nos consommations

Part des énergies renouvelables

EN3		Résultat 2015		Résultat 2016	
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	132 803,61	1,99	125 415,50	1,33
	Electricité verte (eau/vent)	317 711,47	4,77	287 530	3,05
	TOTAL	450 515,08	6,77	412 945,5	4,38

EN3		Résultat. 2015	Résultat 2016
		Gigajoules	Gigajoules
ENERGIES RENOUVELABLES Part d'énergie renouvelable achetée ou produite sur la quantité totale d'énergie consommée	Solaire	0	0
	Biomasse	478,09	451,496
	Electricité verte (eau/vent)	1143,76	1035,108
	TOTAL	1621,85	1486,604

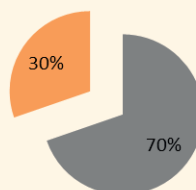
Selon les factures de notre fournisseur d'électricité Enovos, nous avons une consommation d'électricité 100% verte, donc à base d'énergies renouvelables.

En comparaison à 2015, il y a eu une baisse de la consommation globale de 7% mais la part d'énergie renouvelable a, quant à elle, baissé de 5%.

Répartition énergies

- part d'énergies renouvelables
- part d'énergies non renouvelables

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



Pilier 4 - Favoriser les énergies renouvelables et optimiser nos consommations

1.2 CONSOMMATIONS EN EAU

EN8			Résultats 2015	Résultats 2016	Objectifs 2017
CONSUMPTION ET PRELEVEMENT D'EAU	Eau de ville	M³/an	775,29	915,91	
	total des volumes d'eaux de ville, récupérées (pas de prélèvements de sols)	Récupération d'eau de pluie	M³/an	432,48	641,75
		Eaux des zones humides, rivières, lacs, océans	M³/an	0	0
		Eaux souterraines	M³/an	0	0
		Eaux usées	M³/an	0	0
					Maintenir une consommation stable

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

1.3 CONSOMMATIONS DE MATIÈRES

EN1		Résultats 2015		Résultats 2016		Objectifs 2017
CONSUMPTION DE MATIERES		tonnes	Kg/stagiaire	tonnes	Kg/stagiaire	
	Papier	2,72	0,65	2,1	0,42	
Consommation de matières en poids ou en volume	Bois	12	-	4,8 T		Maintenir une consommation stable
	Mortier	78,22	-	11,1 T		
	Blocs-Briques	286,89	-	124,7		

Les variations dans la consommation de matière s'expliquent en grande partie par la typologie des formations dispensées. Pour la consommation papier, nous avons pris en compte le nombre de stagiaires au total soit 5182.

Pour chaque type de matériaux, nous avons pris en compte :

- pour les blocs-briques : blocs, briques, agrégats comme du sable, du gravier, du poussier HF ainsi que des pavés rigoles
- Pour le bois : des chevrons, des planches de coffrage, des lattes, des bastaings...
- Pour le mortier : le mortier en sacs, le murolith, le ciment ou encore le 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 753 stagiaires.

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 2015		Résultats 2016		Objectifs 2017
	tonnes	Litres	tonnes	m3	
Masse totale de déchets non recyclables	7,62	4,39	1,535	31,78	Maintenir le niveau de 2016
Masse totale de déchets recyclables	53,27	68,25	40,503	5,10	
Masse totale de déchets	60,89	72,64	42,038	36,85	
Masse totale des déchets recyclables en %	87%	94%	96%	14%	

En comparaison à 2015, il y a eu une baisse de la quantité de déchets de 20% environ. 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		Résultats 2015	Résultats 2016	Objectifs 2017
EMISSIONS DE CO₂				
Emissions totales, directes ou indirectes de gaz à effets de serre	en tonnes équivalent CO ₂	1048	1003	Maintenir le niveau de 2016
Compensation des émissions CO ₂				
Emissions totales compensées par MyClimate		N.D	N.D	
BILAN		1048	1003	

* non disponible

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

EN15-17		Résultats 2015	Résultats 2016	Objectifs 2017
EMISSIONS DE CO₂				
Emissions totales par employé	en tonnes équivalent CO ₂	32,8 T	34,6 T	Maintenir un niveau stable
EMISSIONS DE CO ₂				
Emissions totales par € de chiffre d'affaire	en grammes équivalent CO ₂	221,2 g	350 g	
EMISSIONS DE CO ₂				
Emissions totales par heure de formation dispensée	En kilogrammes équivalent CO ₂	15,8 kg	10,7 kg	

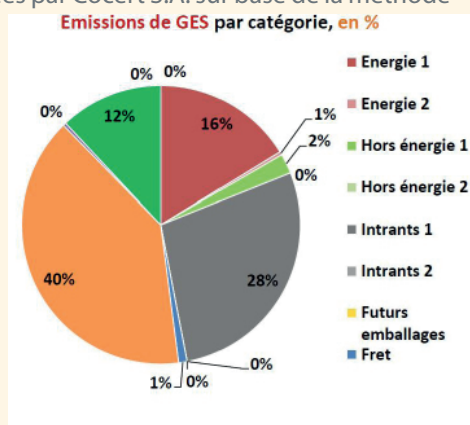
Le Bilan Carbone a été fait par une des entités du groupe CDEC : COCERT.

Les émissions de CO₂ de l'IFSB 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.

En comparaison à 2015, il y a eu une diminution d'environ 4,3% des émissions totales de l'IFSB.

Et en parallèle, il y a eu une augmentation du nombre d'heures de formation d'environ 41,5% et une diminution du chiffres d'affaires de 39% a été considérée.



Conclusion

Au vu des réalisations mises en œuvre en 2016, des nombreux projets sectoriels en cours, de même qu'après une phase de rationalisation, il me paraît clair que l'année 2017 devrait présenter de meilleures perspectives et s'articulera sur les éléments suivants :

FORMATION ; Véritable ADN de l'IFSB, la mise en place du système de formation sectoriel intégré restera au cœur de nos objectifs stratégiques. Cette approche intégrée de la formation doit permettre d'orienter le développement de notre culture "formation" vers les axes suivants :

> DEVELOPPEMENT, CONSOLIDATION, LUSCI

Le développement accru de nouveaux modules de formation sera au cœur de notre action en particulier dans les domaines de la sécurité et santé au travail où de nombreux chantiers « formation » restent ouverts. L'orientation vers des formations toujours plus technologiques fera partie de nos efforts de développement autant que l'implémentation du projet LUSCI – Luxembourg Smart Construction Institute. Son projet phare : "le bachelor en management de chantier" sera au cœur du développement 2017. Il représentera une forme d'aboutissement de l'offre, et de reconnaissance de crédibilité de l'IFSB à l'extérieur comme la signature de conventions stratégiques avec des universités prestigieuses comme l'Université de Liège ou l'Université de Lorraine

> DECENTRALISATION

Afin de couvrir au mieux les besoins des entreprises membres, la décentralisation des formations fait partie d'un objectif à court et moyen terme. Elle sera mise en œuvre afin d'augmenter autant la flexibilité organisationnelle pour les entreprises que de couvrir les besoins d'entreprises éloignées géographiquement. L'utilisation d'outils innovants comme IMSAFE rencontrera les mêmes besoins autant que notre besoin de digitaliser de nouveaux usages pédagogiques.

> INTEGRATION

Cette volonté d'intégration pédagogique vise à la fois une intégration plus poussée de concepts pédagogiques privilégiant une formation sur un mode constructif plus collaboratif impactée par l'exigence des bâtiments passifs. Les formations sur les « nœuds constructifs des bâtiments passifs » auront sans nul doute un intérêt pour le secteur. Cette intégration vise également la volonté de l'IFSB d'élaborer des partenariats avec des structures de l'éducation nationale afin de rapprocher l'école des entreprises. L'IFSB a sans aucun doute un rôle primordial d'interface sectorielle à jouer dans ce domaine.

INNOVATION ; Enfin, le 15^{ème} anniversaire de l'IFSB sera également l'occasion de proposer une vision d'anticipation des enjeux technologiques auquel le secteur sera confronté dans les prochaines années.

> PEDAGOGIQUE

La digitalisation des usages touche bien évidemment le monde de la formation, et l'IFSB entend bien être un acteur majeur dans ce domaine. Une stratégie liée à la numérisation de la pédagogie est donc en place et vise, entre autres, à développer des outils pédagogiques nouveaux avec l'intégration des concepts de la réalité augmentée/virtuelle et de l'immersion virtuelle.

> TECHNOLOGIQUE

En relation directe avec le pôle d'innovation Neobuild, les innovations technologiques seront bien évidemment au cœur de nos préoccupations. Elles concerneront à la fois des domaines aussi divers que l'utilisation de matériaux innovants, de matériaux biosourcés que de technologies de pointe comme la robotisation de certains modes constructifs. Elle touche également à la digitalisation de processus constructif avec l'avènement du BIM où de nombreuses formations développées avec Neobuild seront proposées.

> MANAGERIALE

Dans le même ordre d'idée, le management des entreprises et du processus constructif ne seront pas oubliés avec des formations liées par exemple au lean management.

PROJETS

> GENERATIONS FUTURES

Au cœur du développement sectoriel, le capital humain est sans conteste celui dans lequel il convient d'investir le plus. Après plus de 10 années d'efforts en matière de valorisation des métiers de la construction durable auprès des générations futures, l'horizon partenarial avec les structures scolaires semble s'éclaircir avec des projets divers qui nous sont proposés. La campagne Building Generation sera donc prorogée avec des innovations et adaptations pertinentes.

> INSERTION DURABLE

Enfin, l'engagement sociétal du secteur se retrouve non seulement dans notre approche "Génération Futures" mais aussi dans la volonté de proposer des parcours d'insertion professionnelle durables et efficaces. Le projet Fit4 Greenjobs démontre cet engagement et surtout sa réussite avec des soutiens affirmés du Ministère du Travail, de l'emploi et de l'Economie solidaire et de l'ADEM.

Bruno RENDERS Directeur-Administrateur de l'IFSB

A PROPOS DE NOTRE RAPPORT RSE

DESCRIPTION & CONFORMITE

Ce rapport est rédigé sous les lignes directrices et le processus standard du Global Reporting Initiative, version G4 et porte sur l'exercice se clôturant au 31 décembre 2016. Ce rapport relève de notre auto déclaration de niveau d'application C, conforme au standard G4 du GRI. 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.

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 01/01/2016 au 31/12/2016

PÉRIMÈTRE : Ensemble des activités IFSB (Formations et projets). Le présent rapport couvre les opérations et activités de l'Institut de Formation Sectoriel du Bâtiment pour l'année calendaire et financière 2015. Les données contenues dans le présent rapport ont été construites afin d'être aisément comparables d'année en année et de soutenir le pilotage de nos activités.

CHAMPS D'APPLICATION ET DONNÉES

Sauf mention contraire, le présent rapport englobe l'ensemble des données et activités concernant la RSE de l'entièreté de l'Institut pour l'année 2016 Par conséquent le champ d'application de notre reporting est aligné sur celui de notre rapport annuel. Nos documents de référence pour la formulation de notre approche de développement durable est 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. Toutes les données ont été calculées sur base de relevés, factures et/ ou tableaux de bord.

L'index détaillé de ces indicateurs se trouve en fin de rapport.

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.

ANNEXES

ANNEXE 1

RAPPORT BILAN CARBONE 2016



T +352 26 59 56 42 / F +352 26 59 07 44
5, Zone d'Activités Economiques Kralshaff
L-3290 Bettembourg
info@cocert.lu

N° TVA 20002206476
N° Registre de Commerce B 140903
www.cocert.lu



RAPPORT DE BILAN CARBONE® EXERCICE 2016

INSTITUT DE FORMATION SECTORIEL DU BÂTIMENT

nom du rédacteur :
indice - date:

Vincent Thomassin
indice A - 24.05.2017

CONTEXTE DE L'OPERATION

Il s'agit d'évaluer les émissions de gaz à effet de serre associées aux activités de NFSB dans son mode d'organisation actuel, directement ou indirectement, qu'elles aient lieu dans ses locaux, ailleurs chez ses fournisseurs ou par ses clients, et qu'elles soient émises en amont, pendant ou en aval de ces activités.

Pour réaliser cette évaluation, nous vous proposons la réalisation d'un Bilan Carbone® selon le référentiel de l'ADEME (tableur version 7.6) dont les objectifs sont :

- quantifier les émissions de GES générées par toutes les activités afin d'évaluer son impact en matière d'effet de serre ;
- de hiérarchiser le poids de ces émissions en fonction des activités et des sources ;
- d'apprécier la dépendance des activités à la consommation des énergies fossiles, principales sources d'émissions, et d'en déduire sa fragilité dans un contexte d'augmentation des prix de l'énergie ;
- de proposer un plan d'actions à court et moyen terme pour réduire ces émissions et diminuer la vulnérabilité économique de la structure audité.

La mise en œuvre du Bilan Carbone® est conçue pour engager une démarche volontaire de réduction des émissions de gaz à effet de serre et des consommations énergétiques.

Les gaz à effet de serre pris en compte sont essentiellement ceux définis dans le Protocole de Kyoto – initiative internationale phare en matière de réduction des émissions de gaz à effet de serre – à savoir : le dioxyde de carbone (CO_2), le méthane (CH_4), l'oxyde nitreux (N_2O), les hydrofluorocarbures (HFC), les perfluorocarbures (PFC) et l'hexafluorure de soufre (SF_6).

La méthode employée ayant pour objet de coller avant tout à la réalité physique, elle donne la possibilité de prendre également en compte d'autres gaz à effet de serre tels que les chlorofluorocarbures (CFC), la vapeur d'eau stratosphérique, les oxydes d'azote (NO_x).

Les principaux postes pris en compte sont :

- les matériaux utilisés pour la fabrication ;
- les matières premières et secondaires consommées ;
- l'énergie et les processus de transformation ;
- le fret ;
- l'utilisation de produits finis ;
- et le transport de personnes.

Pour l'ensemble de ces activités, il n'est généralement pas possible de procéder systématiquement à des mesures directes de ces émissions. Ainsi la méthode a recensé un ensemble de facteurs d'émission ré-applicables à chaque bilan. Par exemple, les kWh d'électricité consommés sont traduits en équivalent carbone à partir de facteurs d'émissions définis selon le fournisseur.

Après récupération des données nécessaires, la méthode aboutit à une vision globale des émissions de gaz à effet de serre de la structure. L'avantage principal est l'utilisation d'une unité unique. Toutes les mesures sont rapportées en équivalent carbone ce qui a pour effet de simplifier leurs analyses et de rendre efficace et compréhensible la méthode pour tout le monde. Un benchmarking « Carbone » peut ainsi être mis en place, et suivi régulièrement.

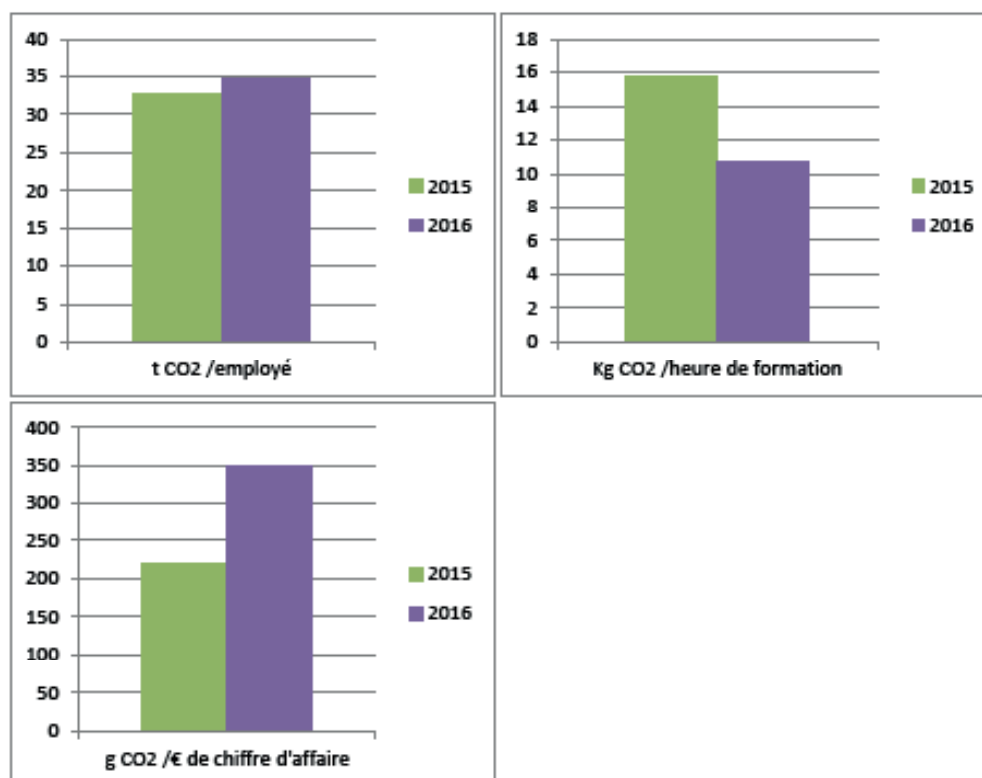
RESULTATS GENERAUX

Le Bilan Carbone® total de l'IFSB pendant l'exercice 2016 s'élève à 1 003 tonnes d'équivalent CO₂. Ces émissions ont été considérées selon les scopes 1, 2 et 3 du standard ISO 14084.

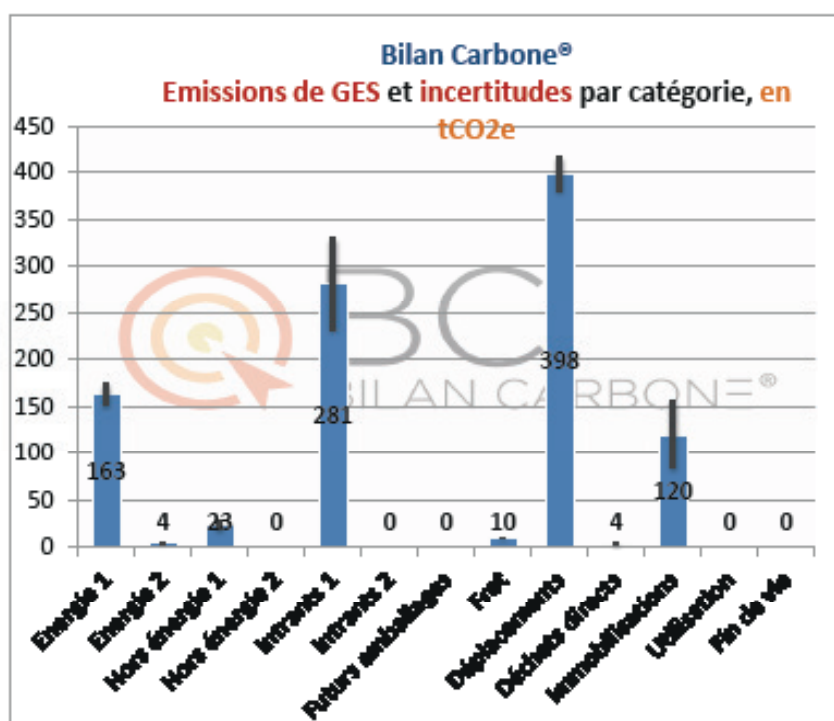
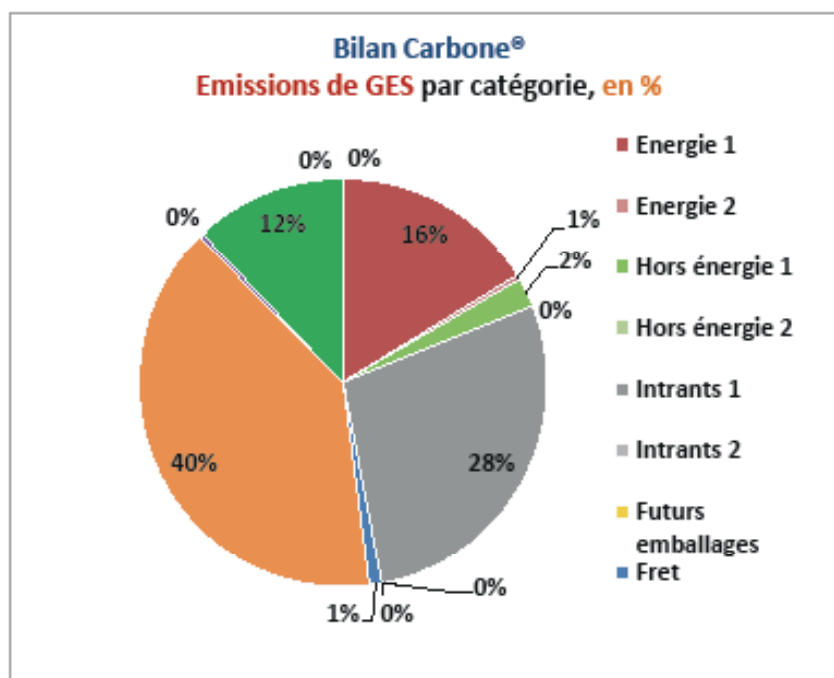
Cela représente :

- 34,8 t éq. CO₂ /employé (nombre d'employés considérés : 28 personnes), soit une augmentation de 5,4% par rapport à 2015 ;
- 10,7 kg éq. CO₂ /heure de formation (nombre d'heures considérés : 94 072 heures), soit une diminution de 32,5% par rapport à 2015 ;
- 350 g éq. CO₂ /€ de chiffre d'affaire (chiffre d'affaire considéré : 2,9 M€), soit une augmentation de 58,4% par rapport à 2015.

En comparaison à 2015, on observe une diminution d'environ 4,3% des émissions totales de l'IFSB. Alors que pendant cette année, une augmentation du nombre d'heure de formation d'environ 41,5% et une diminution du chiffre d'affaire de 30% a été considérée.



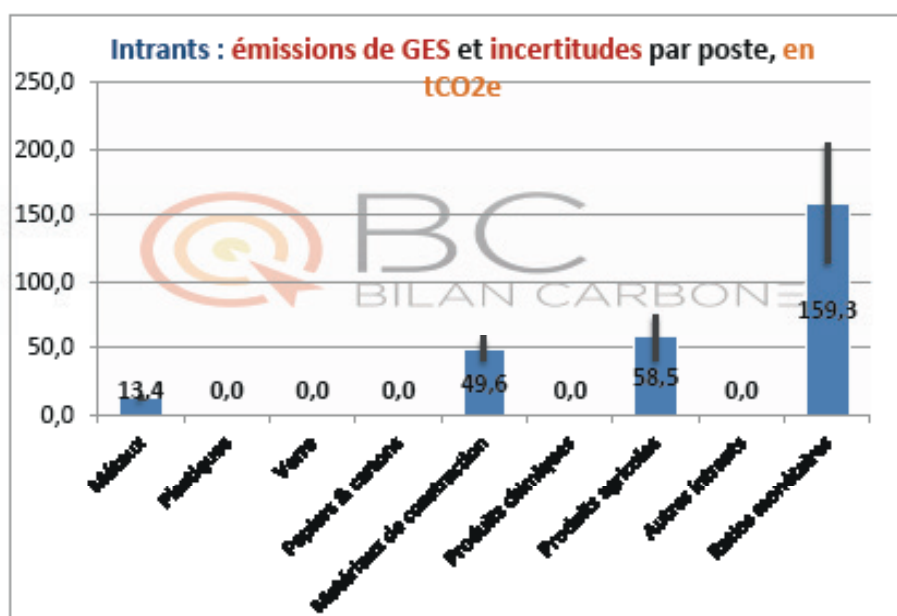
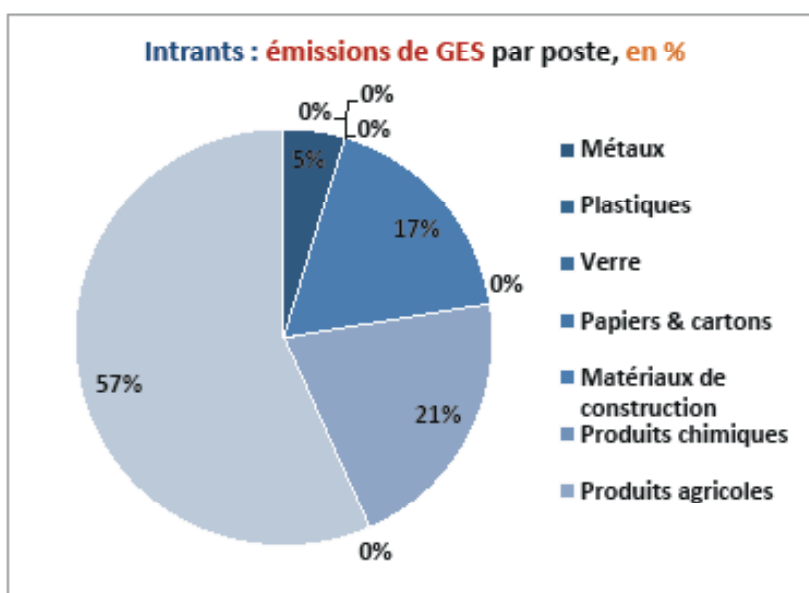
Les graphiques suivants présentent les résultats récapitulatifs de l'ensemble des émissions pour chacun des postes du Bilan Carbone®. L'incertitude globale est évaluée à 7%.



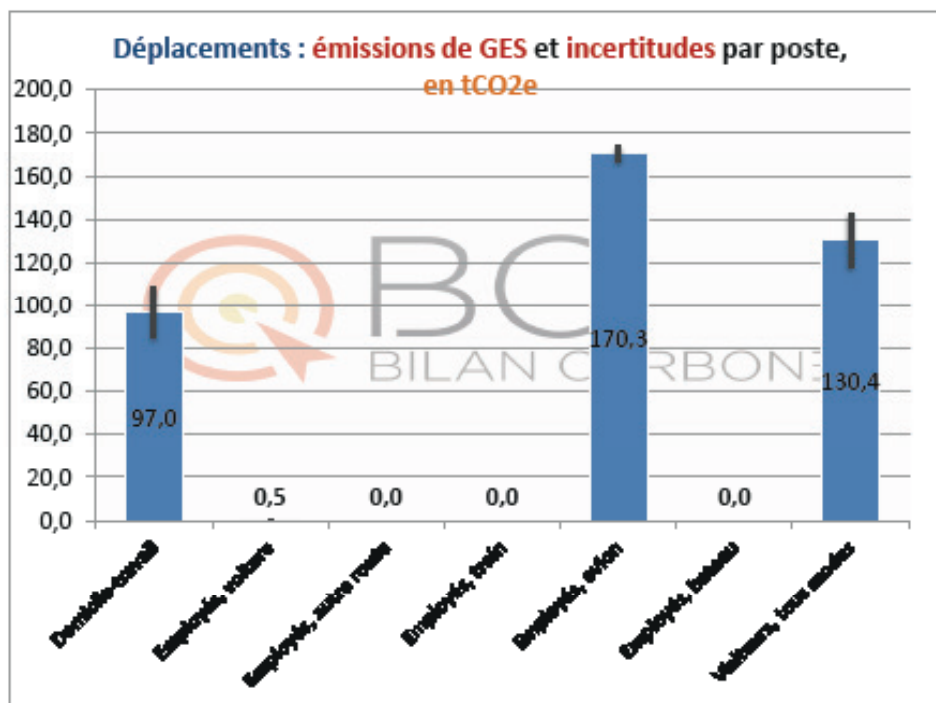
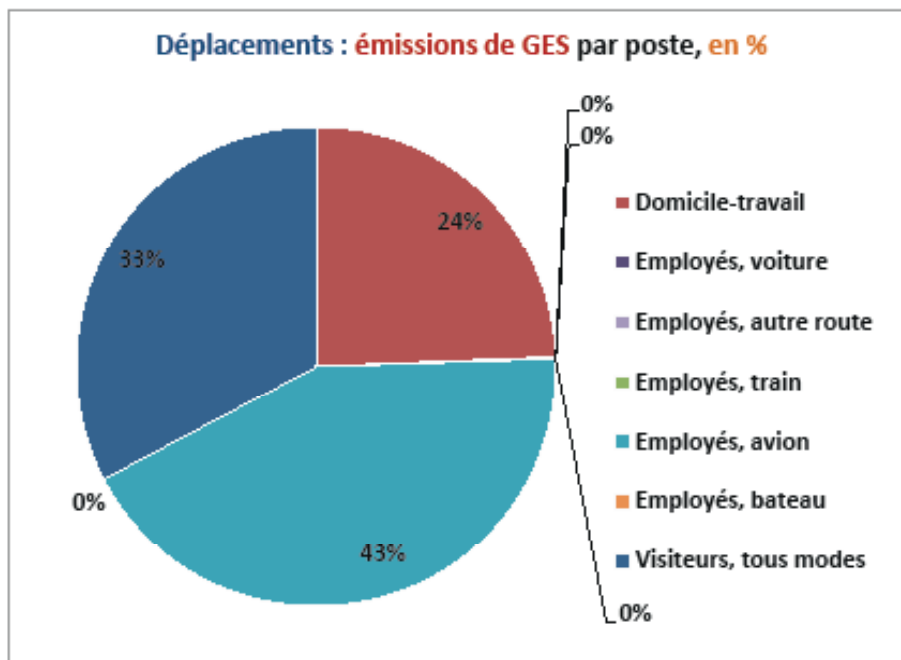
RESULTATS DETAILLES

Les intrants

Les ratios monétaires pris en comptes rassemblent 3 catégories, les services faiblement matériels (assurances, frais comptable ...), les services fortement matériel (location de bureaux, location de machines, frais d'entretien ...), et des fournitures de bureau.

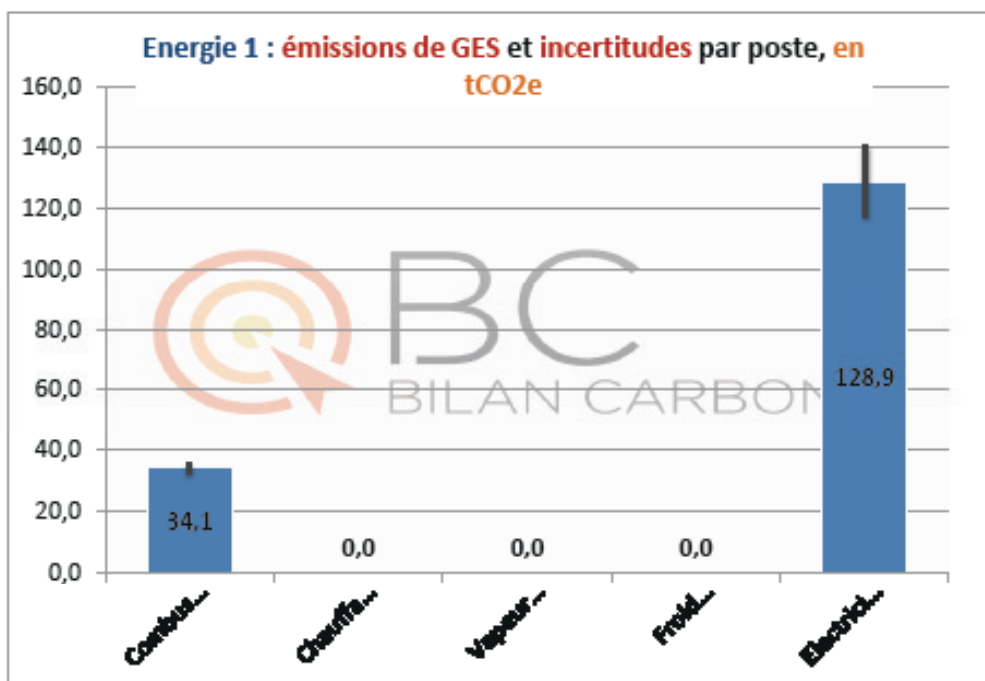
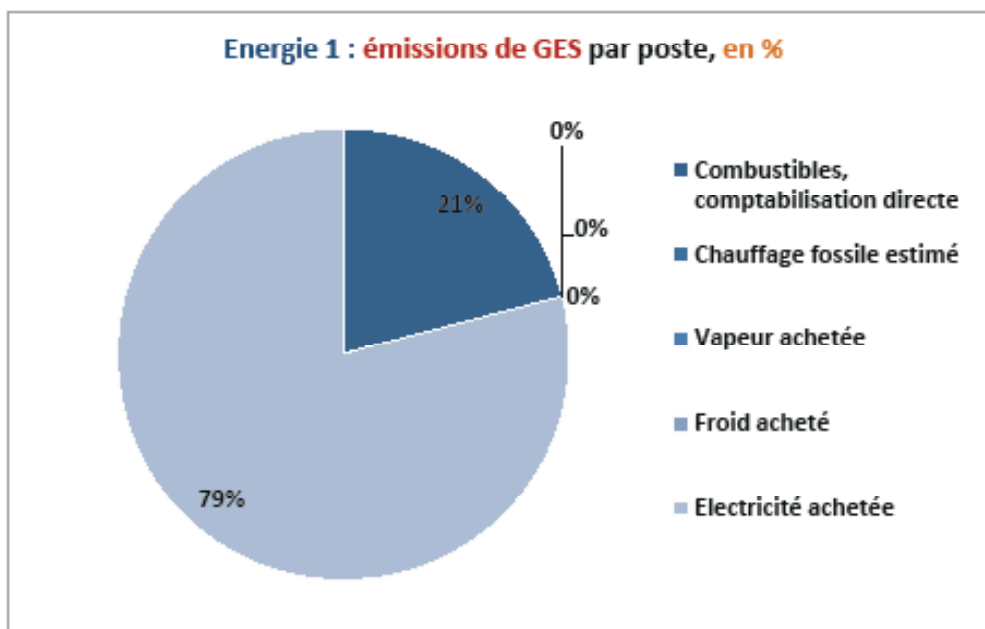


Les déplacements



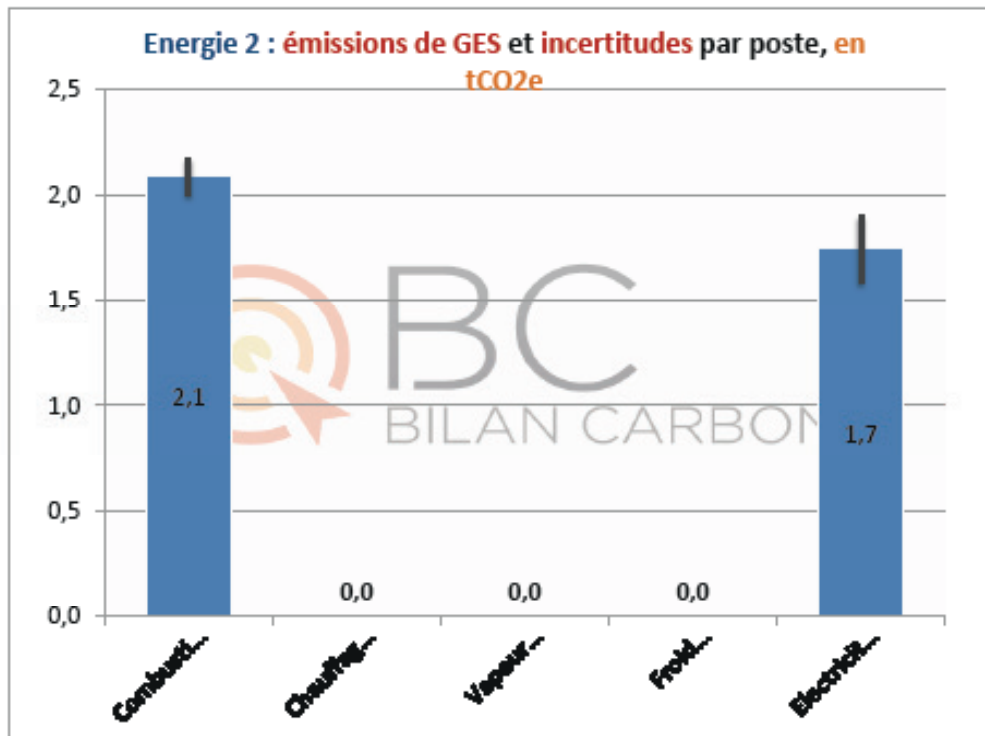
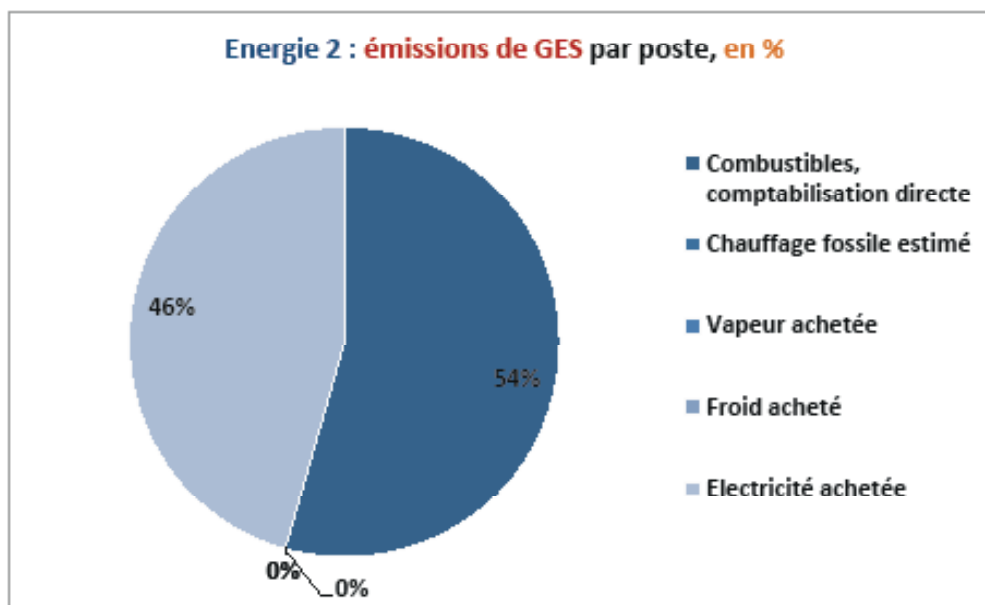
Les énergies

Energie 1 (bâtiment IF3B)



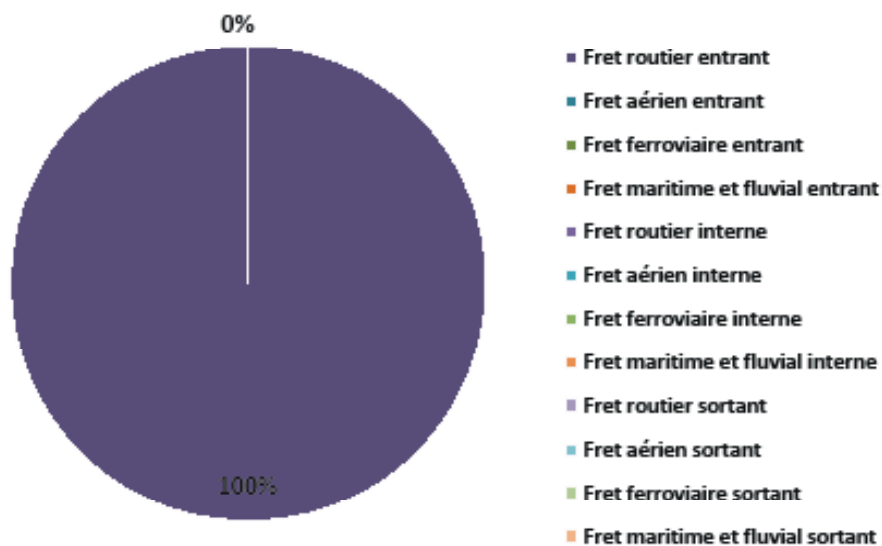
Energie 2 (bâtiment Neobuild)

La consommation énergétique du bâtiment Neobuild est répartie en fonctions des locaux occupés par chaque entité, soit 6% pour NFSB

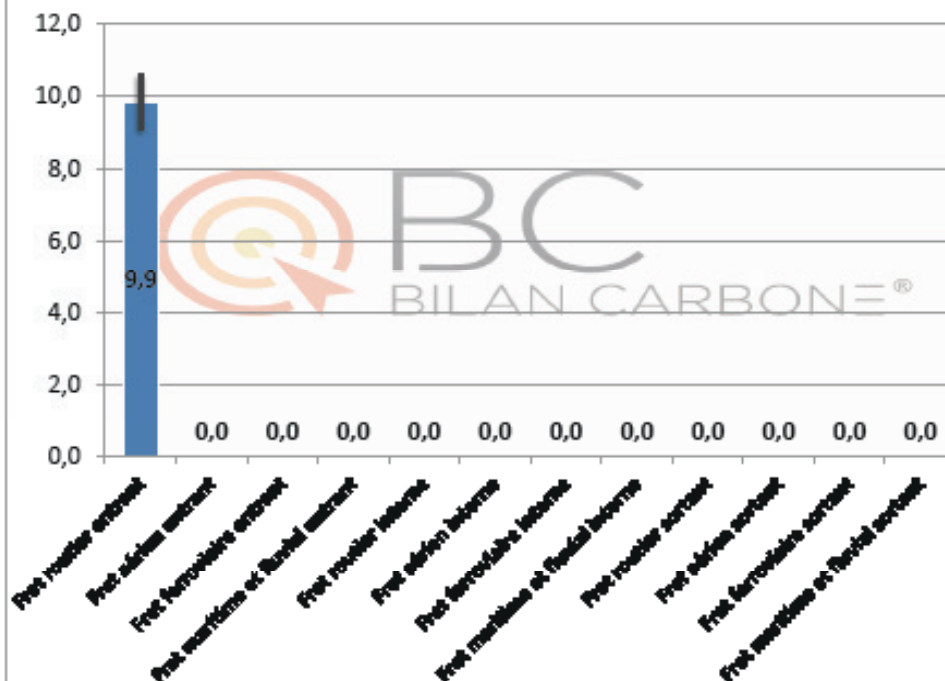


Les frets

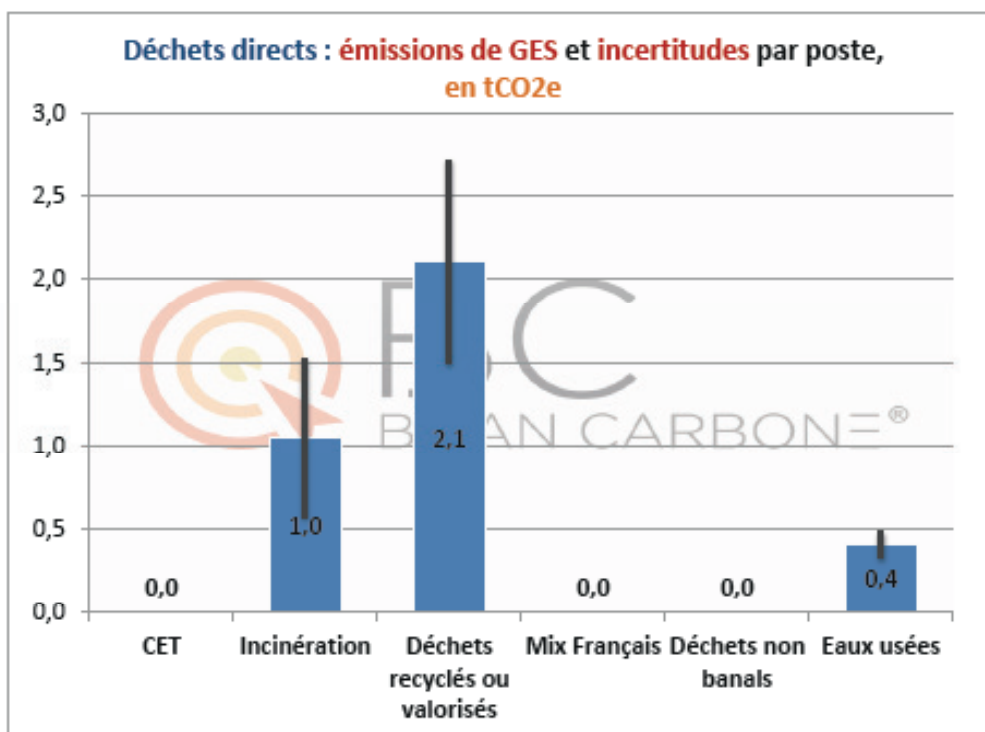
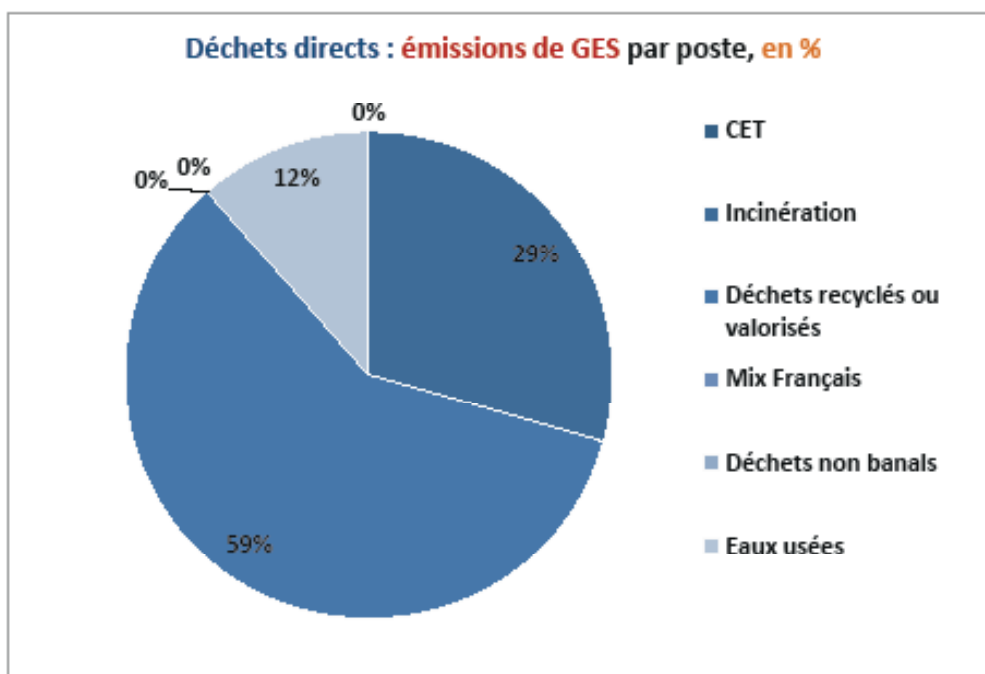
Fret : émissions de GES par poste, en %



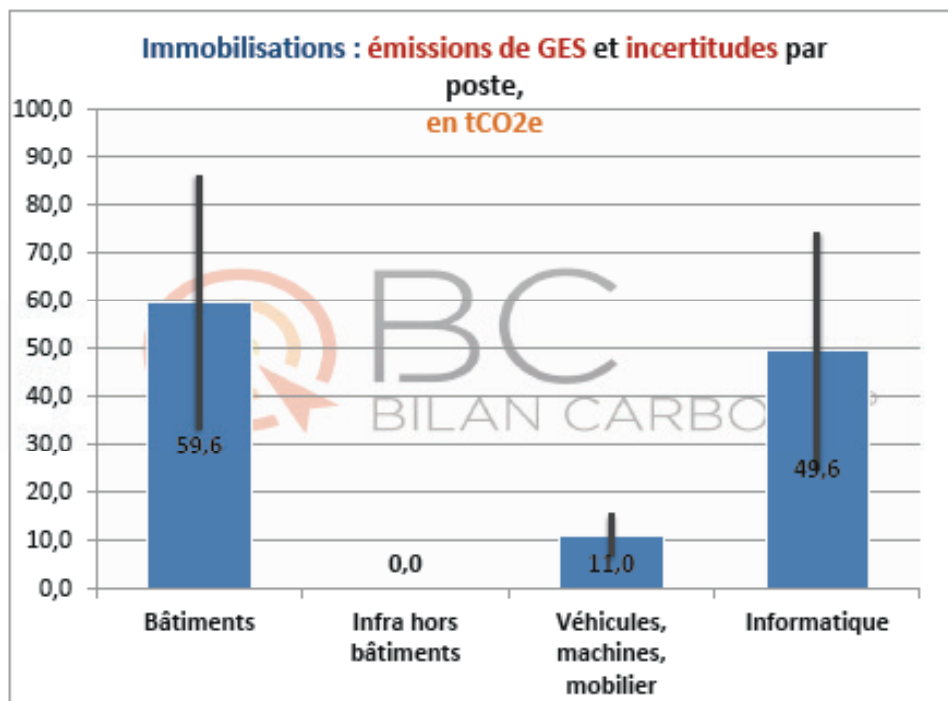
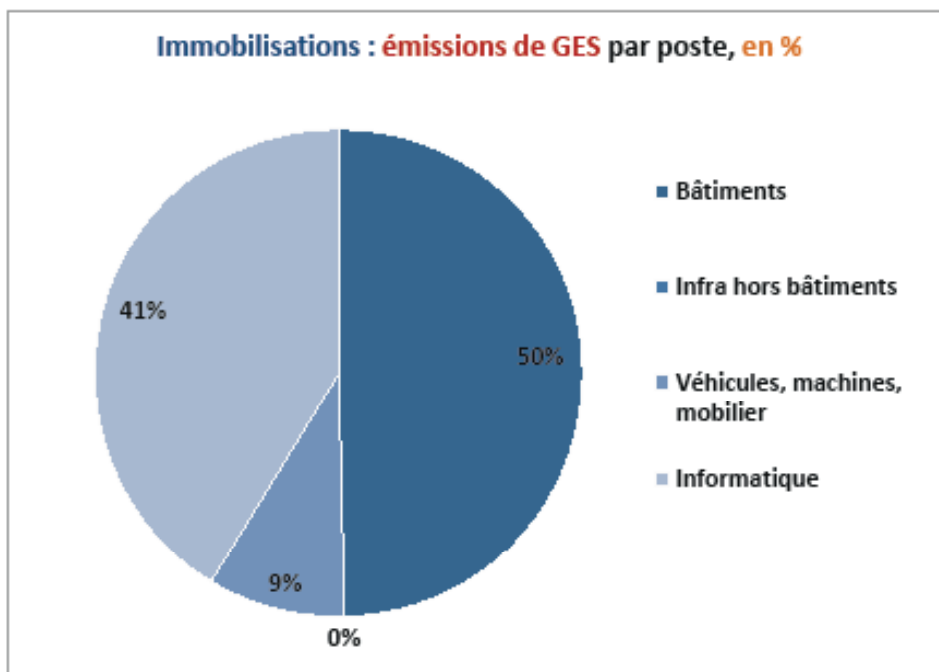
Fret : émissions de GES et incertitudes par poste, en tCO2e



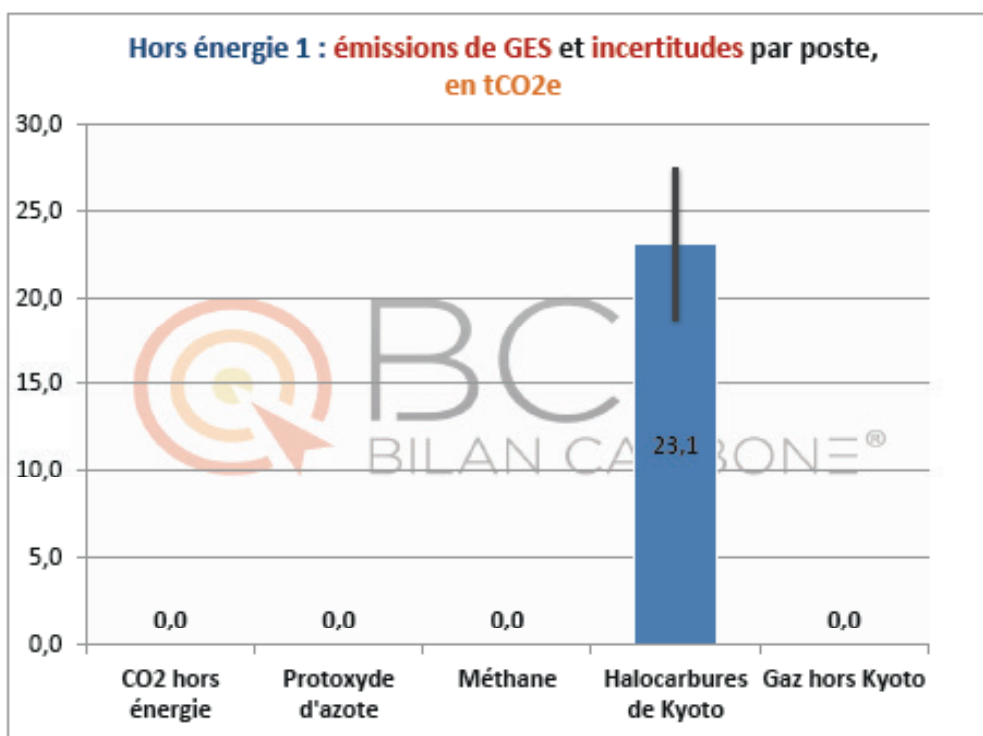
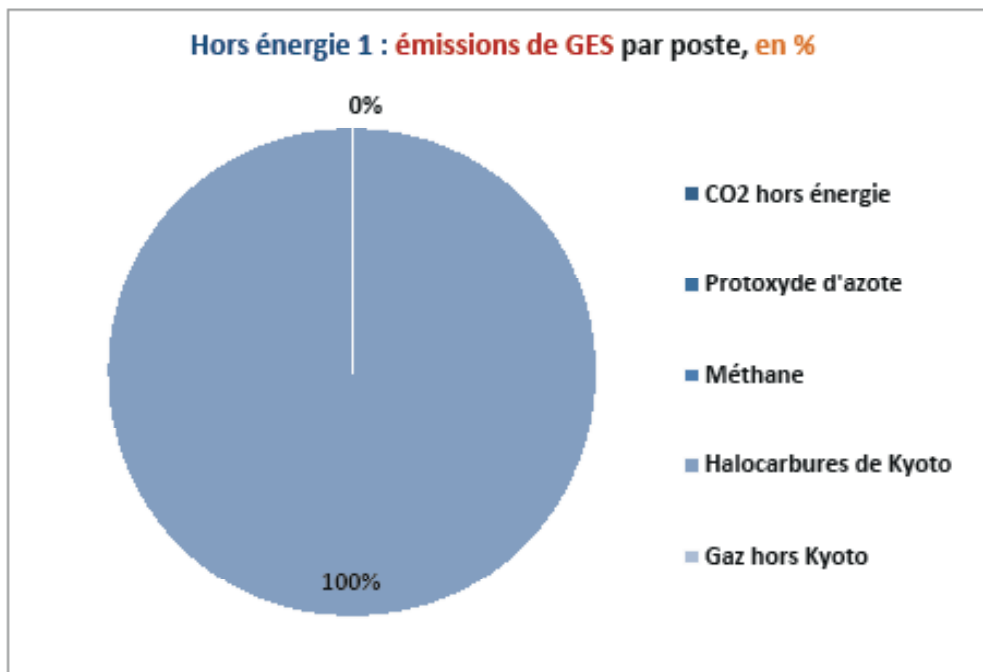
Les déchets



Les immobilisations



Hors énergie





T +352 26 99 56 42 / F +352 26 99 07 44
 3, Zone d'Activités Economiques Kräkelstuf
 L-3300 Betsibourg
info@cocert.lu

N° TVA 20902106476
 N° Registre de Commerce B 149303
www.cocert.lu

DONNEES MANQUANTES AU CALCUL

Le calcul du Bilan Carbone® de NFSB reprend l'ensemble des sources d'émissions de carbone, cependant des données manquent :

- Moyen de transport des visiteurs et distance parcouru
- Moyen de transport des personnes assistant à des conférences, et distance parcouru
- Nous avons la quantité de déchets recyclés, mais pas le détail en fonction du type de déchets (métaux, bois, PET ...)
- Déplacement des stagiaires et formateurs lors de la location de salles ou du hall à des sociétés externe

Concernant la partie restauration, le calcul se base sur le nombre de repas vendu, hors il serait plus précis d'utiliser les quantités de marchandises acheté par Sodexo

PLAN D'ACTION DE REDUCTION DES GES

Réduire les émissions liées aux matériaux entrants

Près de 28% des émissions de CO₂ de NFSB sont liées aux matériaux entrants.

Les matériaux de construction étant les éléments de base indispensable à la formation des étudiants, les leviers permettant la diminution de leur impact environnementale est dès lors limité. Néanmoins, certaines pistes peuvent être explorées :

- Sensibilisation des fournisseurs des matériaux aux problèmes environnementaux sur les points suivant :
 - Audit permettant de diminuer les émissions de CO₂ liées à la production des matériaux (par la réalisation d'un Bilan Carbone® par exemple) ;
 - Réalisation d'une ACV (analyse du cycle de vie) des matériaux afin d'optimiser leur facteurs d'émissions.
- Groupier les commandes de matériaux.

Réduire les émissions liées aux déplacements

Les déplacements des employés et des visiteurs représentent 40% des émissions de CO₂ totales de NFSB avec une répartition égale entre les deux. L'écrasante majorité des émissions est due à des trajets routiers (plus de 85%).

Pour réduire les émissions liées aux déplacements, il est possible de réduire la quantité de déplacement (marginale avec le télétravail ou TE-learning par exemple) mais surtout, les émissions par kilomètre parcourus.



T +352 26 99 56 42 / F +352 26 99 07 44
 3, Zone d'Activités Economiques Kralzelshaff
 L-3290 Bettendorf
info@cocert.lu

N° TVA 2090206476
 N° Registre de Commerce B 149303
www.cocert.lu

Dans cette optique, les leviers suivant peuvent être actionnés :

- Promouvoir les transports en commun (même si un effort important a été effectué dans ce sens avec la mise en place d'une navette entre la gare de Bettendorf et la zone d'activité, des efforts supplémentaires peuvent être réalisés) :
 - Le déplacement des stagiaires représente environ 13% des émissions total de l'IFSB, par conséquent l'incitation des stagiaires à l'utilisation des transports en commun (ticket de train à prix préférentiel) peut permettre une diminution significative des émissions ;
 - Prendre en charge une partie des frais de déplacement pour les employés utilisant les transports en commun.

- Promouvoir le co-voiturage :
 - Participer aux frais des collaborateurs ;
 - Mettre en place une plateforme internet dédiée à l'échelle de la Zone d'Activités économique Kralzelshaff ;
 - Promouvoir les sites de co-voiturage (<http://www.karzo.lu>, <http://www.covoiturage-luxembourg.com>, etc...).

- Former et sensibiliser les employés à l'éco-conduite.

ANNEXE 2

NOTRE SOUTIEN AU GLOBAL COMPACT

Adhérent depuis 2011 au Global Compact de l'ONU qui promeut 10 principes en matière de respect des droits de l'Homme, de lutte contre la corruption, de droit du travail et de protection de l'environnement, l'Institut de Formation Sectoriel du Bâtiment renouvelle son engagement envers ces 10 principes.

En 2017, nous célébrerons nos 15 ans d'activités, occasion pour nous de consolider et de poursuivre nos efforts dans la mise en œuvre de politiques et d'actions concrètes.

Nous privilégions nos dépenses avec des fournisseurs locaux et qui respectent les principes du respect des Droits de l'Homme.

Nos formations favorisant l'insertion durable et les projets menés avec des acteurs sociaux permettent une inclusion sociale de qualité et de lutter contre toute forme de discrimination à l'emploi.

Par ailleurs, notre volonté d'agir pour la construction durable, levier d'actions en matière d'environnement nous permet de travailler et d'innover toujours plus sur l'utilisation raisonnée de matières premières et de trouver de nouveaux processus constructifs permettant d'économiser de la matière et donc de minimiser l'empreinte carbone des bâtiments.

De plus notre Code de conduite et charte d'entreprise conformément en plus aux principes directeurs de l'OCDE ainsi qu'aux lignes directrices de l'ISO 26000 nous porte garant d'agir de manière éthique et transparente pour contribuer aux principes humains fondamentaux.


Bruno RENDERS
Directeur de l'IFSB

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 3

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 4

MÉTHODES DE CALCUL DES 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 LA1 - TAUX DE ROTATION DU PERSONNEL - PAGE 40

Nombre de départs + le nombre d'arrivée pendant l'année 2016 / 2 / effectif physique moyen rémunéré au 31 décembre de l'année 2015.

Soit : $(4+1=5/2=2,5 / 33,16=0,07*100= 7,53\%)$

INDICATEUR LA6 - ACCIDENTS DU TRAVAIL - PAGE 43

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>