

# RAPPORT DÉVELOPPEMENT DURABLE 2018

## ENGAGEMENTS & REALISATIONS 2018

—  
*"ENSEMBLE, CONSTRUISONS UN AVENIR DURABLE"*



# Sommaire

Bienvenue à la 7<sup>ème</sup> 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.

<https://www.ifsblu/un-engagement-responsable-et-durable-pour-le-secteur>

|                                                                                                      |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Déclaration du dirigeant .....                                                                       | 3  |
| L'année 2018 en un coup d'œil.....                                                                   | 4  |
| Qui sommes-nous ?.....                                                                               | 6  |
| La vision de l'IFSB.....                                                                             | 9  |
| La Presse en parle ! .....                                                                           | 11 |
| Notre gestion de la RSE .....                                                                        | 20 |
| PILIER 1 - Gouvernance, éthique des affaires et engagements des parties prenantes .....              | 19 |
| PILIER 2 - Favoriser, soutenir le développement socio-économique du secteur de la construction ..... | 22 |
| PILIER 3 - Soutenir et développer l'employabilité durable de nos parties prenantes internes .....    | 38 |
| PILIER 4 - Favoriser les énergies renouvelables et optimiser nos consommations.....                  | 41 |
| Conclusion .....                                                                                     | 45 |
| A propos du rapport .....                                                                            | 46 |
| ANNEXES.....                                                                                         | 47 |
| <i>AN1 ; Principes du Global Compact</i>                                                             |    |
| <i>AN2 ; Principes de la norme ISO 26000</i>                                                         |    |
| <i>AN3 ; Méthodes de calcul des indicateurs</i>                                                      |    |
| <i>AN4 ; Bilan Carbone exercice 2018</i>                                                             |    |

Nous adhérons aux organisations suivantes





# Déclaration du dirigeant

L'année 2018 fut une année particulièrement intense sur le plan de la formation professionnelle continue. En effet, contrairement aux estimations qui prévoient une stabilité et une consolidation après une année 2017 exceptionnelle, le cru 2018 aura dépassé toutes les attentes.

Cette intensité s'est traduite par une augmentation substantielle de l'organisation d'actions de formation, par une fréquentation en forte hausse de stagiaires autant que par de nouveaux développements pédagogiques.

## FORMATION

2018 aura permis de dépasser largement le cap des 7 000 stagiaires accueillis mais surtout d'augmenter le volume d'heures de formation stagiaires et ainsi frôler les 130 000 heures pour un total de plus de 800 modules de formation organisés.

Ancré fortement dans une dynamique de PPP – Partenariat Public Privé, l'IFSB aura su consolider ces liens étroits avec les administrations publiques, preuve d'une confiance éprouvée et renouvelée.

## INNOVATION

2018 aura également été une année très riche en innovations technologiques et managériales. L'utilisation du portail web IFSB aura ainsi permis aux entreprises, partenaires et clients formation de disposer d'un outil de simplification digitale performant et intuitif.

La mise en ligne du nouveau portail de services web de l'IFSB permet aux entreprises, clients et stagiaires non seulement de s'inscrire mais également de suivre l'évolution des formations proposées et de pouvoir organiser le traçabilité des parcours de formation de l'entreprise et de leur capital humain.

L'augmentation des actions de formation « sur mesure » aura également accompagné cette année exceptionnelle.

## INSERTION DURABLE

Au même titre que pour l'année 2017, les activités de l'IFSB auront permis de consolider le volet relatif à l'insertion socioprofessionnelle durable de demandeurs d'emploi et des générations futures. Le projet FIT4 GREEN & BUILD JOBS démontre avec force la pertinence du PPP – Partenariat Public Privé mené en collaboration étroite avec l'ADEM (Agence de Développement de l'Emploi) et le Ministère du travail avec le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie Solidaire pour assurer une remise au travail de demandeurs d'emploi et ainsi couvrir le besoin accru du secteur de recourir à de la main d'oeuvre qualifiée.

Ce partenariat permet de mieux circonscrire le cercle vertueux de la formation professionnelle dans notre secteur en couvrant toutes les facettes de la FPC associant ainsi l'information, à la formation et qualification autant qu'à l'insertion et à la valorisation des divers métiers de la construction durable.

Notre projet sectoriel 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 2018 en un coup d'oeil

IFSB,  
UN ENGAGEMENT AMBITIEUX ET DES RÉALISATIONS CLES

**8** PROJETS DE RECHERCHE, DEVELOPPEMENT ET INNOVATION, ORIENTES SUR LE DEVELOPPEMENT RESPONSABLE du secteur de la construction ont été menés avec divers partenariats.

**+650** JEUNES accueillis en 2018, dans le cadre des activités BUILDING GENERATION visant à promouvoir les métiers de la CONSTRUCTION DURABLE.

**7034** STAGIAIRES ont été formés en 2018.

**129.263** HEURES de formation/stagiaire ont été dispensées en 2018.

**803** MODULES de formation ont été éalisés en 2018.

**5** JOURNEES SECURITE & SANTE AU TRAVAIL ont été organisées en 2018 à l'IFSB sensibilisant plus de **360** salariés du secteur.

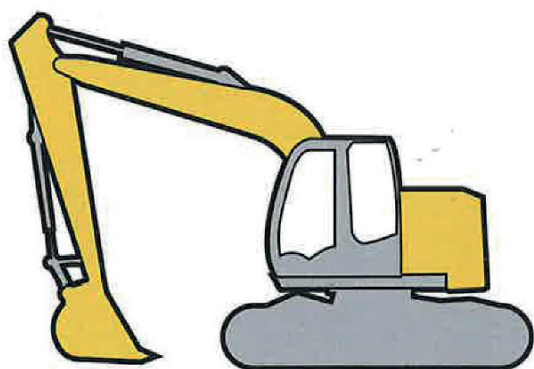


# Rétrospectives

# IFSB

## INFRASTRUCTURE: BÂTIMENT PÉDAGOGIQUE

5 000 m<sup>2</sup> d'ateliers de formation  
3 hectares de chantier école  
1 500 m<sup>2</sup> de terrain d'entraînement  
1 station solaire  
1 bâtiment passif didactique



## 883.000

HEURES DE  
FORMATION  
DISPENSÉES  
DEPUIS 2002

## FORMATIONS PRATIQUES

+ 650  
programmes  
de  
formations



## CAPITAL HUMAIN

> 150 formateurs externes

24 hommes

4 femmes

# Qui sommes-nous ?

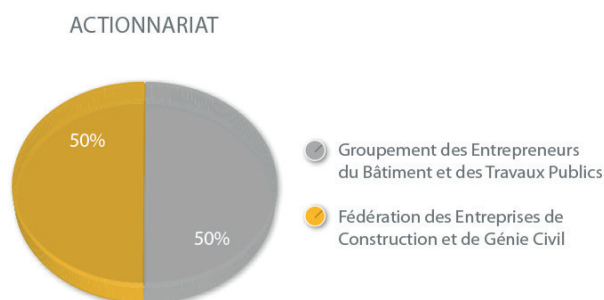


## PROFIL ORGANISATIONNEL

Créé en 2002, l'IFS est une société anonyme de droit luxembourgeois dont les actionnaires sont 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 M. Christian Colas.

Situé à Bettembourg (Grand-Duché de Luxembourg), il utilise son siège comme un outil pédagogique pour proposer des formations concrètes et proches du terrain. Les activités de l'IFS sont majoritairement menées sur le territoire luxembourgeois et dans la Grande Région mais beaucoup de projets et partenariats se créent à l'international.



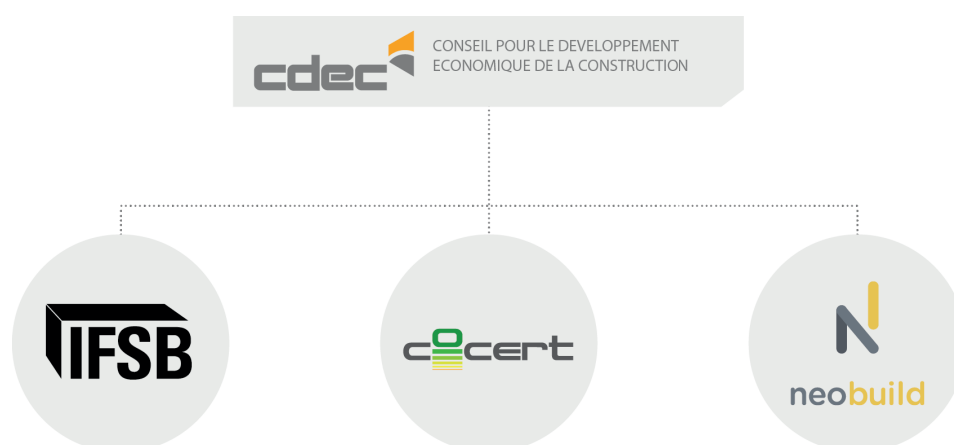
**Capital Social**  
4.131.000€

## L'institut oriente ses activités autour de 3 grands domaines

- **FORMATION** : formation initiale et continue des salariés et dirigeants du secteur de la construction, ainsi que des demandeurs d'emplois dans 4 domaines principaux : la construction et construction durable / la sécurité et santé au travail / la construction mécanisée et les engins et des formations en management grâce à la LUSCI.
- **INNOVATION & PEDAGOGIE NUMERIQUE** : en vue d'améliorer les compétences professionnelles et performances, des applications mobiles, des serious game ou encore des solutions d'e-learning sont développées.
- **GESTION DE PROJETS** : élaboration et la gestion de projets de recherche, de développement et d'innovation visant la mise en place d'actions concrètes au profit du secteur de la construction en lien avec les générations futures, les projets internationaux, la réinsertion professionnelle durable, le soutien à l'emploi ou encore en matière de sécurité et santé au travail.

# Qui sommes-nous ?

## DE L'IFSB A UNE STRATEGIE AUGMENTEE



Peu après la mise en place de l'IFSB, une réflexion stratégique a permis de mettre en évidence que la formation ne suffisait pas dans l'accompagnement du secteur dans les défis qui allaient bientôt se présenter. Il fallait donc déployer une autre stratégie qui intègre d'autres thématiques que la formation.

C'est dans ce contexte que l'ASBL CDEC – Conseil de Développement Economique de la Construction a été créée en 2008 et portée par les actionnaires historiques de l'IFSB. CDEC a été fondée pour piloter cette stratégie durable et intégrée et pour collecter dans un cadre transparent, les cotisations des entreprises 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 ?



**I**nvestir dans l'Homme

**F**ormer à l'Efficacité

**S**associer pour relever ensemble les défis

**B**âtir de façon durable pour tous

### G4-9 Taille de l'organisation

| Nombre total d'employés | Nombre de site | Capital social | Quantité des produits et services             |
|-------------------------|----------------|----------------|-----------------------------------------------|
| 28                      | 1              | 4 731 000€     | 8 projets portés par l'IFSB ou en partenariat |
|                         |                |                | 803 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<sup>ème</sup> employeur après le secteur financier. Il est un des piliers du gouvernement luxembourgeois pour atteindre les objectifs fixés en termes de développement durable, de lutte contre les changements climatiques et de renforcement des principes de l'économie circulaire. 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 vieillissement du capital humain, 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

## OPPORTUNITES

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 en misant également sur la parité homme/femme de plus en plus.
- Le développement d'outils adaptés à la génération Y pour répondre au mieux aux perspectives d'emploi et de perspective de carrière aux jeunes



# La Presse en parle !

**PRESSE**

04 | THEMA  
VUM DAG

Dënschdeg,  
9. Januar 2018  
Journal

## Efficient,

ve

### Tour d'horizon des technologies d'avenir dans le bâtiment

LUXEMBOURG  
CLAUDE KARGER

Le bâtiment, aujourd'hui, c'est beaucoup plus que quatre murs et un toit, un lieu d'habitation ou de travail qui consomme de l'énergie pour abriter des humains. Il est devenu une plateforme technologique durable, capable de produire et de stocker de l'énergie, de dépolluer l'air et l'eau et même de cultiver des légumes sur son toit.

Et il est connecté bien sûr, truffé de technologies capables notamment d'adapter les températures ambiantes ou encore la luminosité aux besoins des usagers. Au «Krakelshaf», à Bettembourg, le secteur de la construction luxembourgeois a mis en place un pôle d'innovation pour explorer, consolider et transmettre en pratique de nouvelles technologies dans le bâtiment. Tour d'horizon avec Bruno Renders, Administrateur-Directeur du groupe CDEC (Conseil pour le Développement Economique de la Construction) sur quelques dossiers majeurs qui font bouger le secteur aujourd'hui. Pour lui, le bâtiment, aux «fonctions nobles», «est au cœur de la Troisième Révolution Industrielle». ●



Passionné du bâtiment et de la construction, Bruno Renders fut chef de centre de formation dans le management environnemental au sein de l'Armée belge avant de rejoindre l'IFSB en 2002.



Mur végétal dans l'enceinte du bâtiment Neobuild. Il sert avant tout à purifier et à humidifier l'air.  
Photos: Edipress/Didier Sylvestre, Marie De Decker, Shutterstock

### «Le bâtiment est au cœur de la Troisième Révolution Industrielle»

BRUNO RENDERS | Administrateur-Directeur du Groupe CDEC



Une serre de 500m<sup>2</sup> est installée sur le toit de Neobuild.



Il est possible de cultiver des plantes également dans des liquides nutritifs.



# La Presse en parle !

**PRESSE**

Dënschdeg,  
9. Januar 2018  
Journal

THEMA  
VUM DAG 05

## rt et connecté

### Des salades et des tomates sur les toits

Produire des légumes en grandes quantités sur les toits des bâtiments, c'est possible. A Singapour - trois fois plus petit que le Luxembourg mais avec dix fois plus d'habitants - les serres urbaines ne cessent de se développer.

Et pour cause: le pays entouré de la Chine est tellement densément construit qu'il fallait trouver des lieux d'agriculture autre que sur le sol. «Regardons nous aussi vers le haut», encourage Bruno Renders en soulignant le potentiel d'espaces de culture des légumes sur les toits. Sur le bâtiment Neobuild, des serres expérimentales ont été mises en place, mais cette année, la plus grande serre urbaine sur un toit au Luxembourg devrait y voir le jour. L'installation devrait s'achever pour juillet.

SOTA pour «State of the Art» s'étendra dès lors sur une superficie de près de 600 m<sup>2</sup> et devrait permettre de produire près de 10 tonnes de légumes-feuilles par an ainsi que des tomates, des fraises ou encore des plantes aromatiques. En fait, une quarantaine de légumes que nous consommons quotidiennement pourrait y être produits. Dans un environnement chauffé par l'air évacué par le bâtiment et donc à température ambiante et à humidité constante, les plantes ne pousseront cependant pas dans du terreau, mais dans des solutions liquides. Point besoin donc de pesticides ou autres produits chimiques agricoles.

«Ce sera du «bio», même si on ne peut pas l'appeler ainsi, car cette appellation préconise pour l'instant une culture en terre», explique Bruno Renders, pointant la demande croissante de la population pour des légumes produits localement et sans agents chimiques. A noter que dans une première estimation, plus de 60 hectares de toitures ont été identifiés au Luxembourg comme pouvant accueillir des serres urbaines. CDEC et ses partenaires vont selon toute vraisemblance être chargés par le gouvernement d'analyser ce potentiel de manière plus précise. Les expériences recueillies avec SOTA serviront à développer une gamme de serres de nouvelle génération «plug-play».

Avec l'Université de Liège et Arlon Campus Environnement, le «Luxembourg Smart Construction Institute» coordonné par l'IFSB et Neobuild offre pour la première fois cette année un Certificat d'Université en agriculture urbaine et péri-urbaine en quatre modules répartis sur six mois entre février et août.

Plus d'infos: [www.lusci.lu](http://www.lusci.lu)

### Des drones bâtisseurs

Ils sont aujourd'hui déjà en usage dans la construction: les drones. Pour l'instant, ils sont surtout utilisés à des fins de repérage (photo aériennes) ou encore de surveillance, mais les développements vont bon train pour en faire de vrais bâtisseurs qui puissent rapidement empiler des blocs de béton par exemple en toute sécurité et à toutes les hauteurs. Si aujourd'hui le rayon d'action des drones volants est limité par leur autonomie de vol et le poids qu'ils peuvent supporter, ces limites pourraient sauter demain.

De même pour d'autres drones volants ou grimpants, capables de construire tout ou partie d'un ouvrage, mais aussi de l'équiper par exemple en conduits électriques ou autres. A noter que le développement des engins eux-mêmes est une partie du défi, mais encore faut-il réfléchir par exemple sur le design des blocs de construction qu'ils transportent ou encore sur l'allègement des matériaux qui les composent, sans parler de l'environnement réglementaire pour l'usage des drones.

Bruno Renders donne à considérer que, parallèlement, de nombreux progrès ont été faits dans le domaine de la préfabrication de parties d'ouvrages - un autre moyen évidemment pour rapidement assembler des constructions.

### Le bâtiment comme source d'énergie

Depuis le 1er janvier 2017, toute nouvelle construction au Luxembourg doit répondre aux standards «maison passive». Bientôt, les «nearly zero energy buildings» seront la norme au Grand-Duché et en Europe. Dotés de panneaux solaires photovoltaïques, voire d'autres technologies de production d'énergies renouvelables comme des filiales par exemple, les bâtiments sont donc en passe de devenir des sources d'énergie au lieu de consommateurs d'énergie.

Mais encore faut-il pouvoir stocker cette énergie et la distribuer de façon intelligente. Ainsi, chez Neobuild, la société WinWatt a installé récemment les deux premières batteries Tesla Powerwall dont une permet le stockage de quelque 5.000 kWh annuels. De quoi couvrir amplement la consommation énergétique d'un ménage. A noter que la société phare d'Elon Musk, connue pour ses voitures électriques, garantit 3.600 cycles avec des charges à 100%, soit dix ans de fonctionnement. En parallèle évidemment, les technologies de production d'énergie deviennent plus efficaces elles aussi. Ainsi, le professeur Michael Grätzel de l'Ecole Polytechnique a développé une cellule photovoltaïque capable de reproduire artificiellement la photosynthèse au moyen d'un pigment photosensible.

En clair: plus besoin de respecter l'orientation solaire par exemple; les cellules peuvent être installées n'importe où dans un bâtiment du moment où il y a de la lumière. Au-delà du photovoltaïque, de nombreuses autres pistes existent pour produire de l'énergie dans un bâtiment et en faire des économies générales tout en préservant l'environnement.

Pour Bruno Renders, il est par exemple tout à fait imaginable que toute construction soit équipée à terme de sa propre station d'épuration d'eau dont les processus microbiens pourraient également produire de l'énergie. Dans cet ordre d'idées, les spécialistes du bâtiment lorgnent aussi la recherche qui se fait sur les équipements des stations spatiales. Et là, on ne parle pas seulement de l'épuration d'eau, mais aussi de l'épuration de l'air.

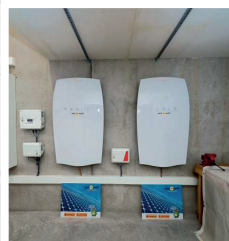
### Découper la force

Construction rime souvent aussi avec travaux pénibles par tous les temps et sous pression du temps. Les spécialistes sont donc en train de réfléchir depuis des décennies sur des solutions capables de réduire la charge physique des ouvriers tout en garantissant leur sécurité bien sûr. Là aussi, le secteur suit l'évolution technologique dans d'autres secteurs.

Ainsi, les exosquelettes développés dans le domaine militaire pour réduire les charges des soldats pour qu'ils fatiguent moins font aussi leur entrée dans le bâtiment. Lors des festivités pour le 15ème anniversaire du groupe CDEC en octobre dernier ont ainsi été présentés les solutions de l'entreprise RB3D qui découpent par exemple la force d'un ouvrier sur un chantier route par exemple où des opérateurs déplacent usuellement des tonnes et des tonnes de bitume à la main pour l'étaler correctement.

Quelques 35 tonnes de bitume par jour seraient ainsi déplacés par un ouvrier. La solution RB3D permettrait grandement de réduire le poids de ce travail pénible.

Elle pèse 12 kilos, répartie sur le corps et est composée d'un manche intelligent détectant l'intention et la force de l'ouvrier maniant le raton à bitume, un système électrique télescopique appliquant des efforts proportionnés par rapport à l'intention et une jambe de force exosquelettique reportant les efforts et contre-efforts au sol sans passer par le corps de l'utilisateur. Sera-t-il remplacé à l'avenir par un robot?



Stockage d'énergie: les premières piles Tesla Power Wall ont été installées chez Neobuild



L'exosquelette de RB3D permet de découper la force de l'ouvrier



Les drones assembleurs sont aujourd'hui encore à une stade d'expérimentation

# La Presse en parle !

**PRESSE**

04 **THEMA**  
VUM DAG



**Surfer sur Cleversolar**  
Vous voulez devenir producteur d'énergie ou entrer dans une copropriété de producteurs d'énergie ?  
Le site [www.cleversolar.lu](http://www.cleversolar.lu) a réponse à tout

Freideg.  
26. Januar 2018  
Journal

## L'émergence des hybrides

Panneaux solaires: photovoltaïque et thermique se marient

**BETTEMBOURG**  
CLAUDE KARGER

Une rareté il y a 20 ans encore, les panneaux solaires dotent aujourd'hui de plus en plus de bâtiments, les politiques pour la protection du climat aidant, mais aussi la chute des prix pour ces installations à utilisations différentes. D'un côté, il y a les panneaux photovoltaïques, majoritairement au silicium et plus rarement composés d'autres semi-conducteurs, qui produisent du courant électrique lorsqu'ils sont exposés à la lumière du soleil. Les photons qui arrivent sur le semi-conducteur font bouger les électrons du matériau, ce qui fait naître une différence de potentiel entre les deux couches de la cellule et produit du courant électrique.

**A la base, le silicium**

Si le principe est connu depuis le 19<sup>ème</sup> siècle et que des cellules photovoltaïques équipent des satellites et autres engins spatiaux depuis les années 1960, l'utilisation sur terre comme source de production d'énergie renouvelable est assez récente. Car il a surtout fallu attendre les procédés industriels permettant l'extraction massive de silicium - contenu dans du sable et du quartz - qui ont fait chuter le prix de ce semi-conducteur essentiel aussi pour les «puces» dans les ordinateurs.

On distingue les cellules au silicium monocristallines et multicristallines. Différence: les premières sont composées d'un seul cristal, alors que les secondes sont composées de plusieurs cristaux - ce que l'on voit bien en contemplant la cellule. L'avantage du monocristallin est un rendement plus élevé, mais le multicristallin est moins cher à la production.

Sur le toit du bâtiment Neobuild, le pôle d'innovation technologique du secteur de la construction durable à Bettembourg, une série de panneaux des deux types est installée avec une surface totale de 106 m<sup>2</sup>. Mais il s'agit de sept groupes de panneaux de différents constructeurs. «Nous avons réussi à produire 14 MW l'an dernier, plus qu'estimé», se réjouit Lucas Karmann, «Innovation Development Engineers» chez Neobuild. «nous avons même été en énergie positive pendant quatre mois». Au cours de cette période, l'installation a donc produit plus d'énergie que nécessaire pour alimenter les installations essentielles au fonctionnement du bâtiment. L'énergie solaire est d'ailleurs stockée dans les deux premières batteries Tesla Powerwall installées au Luxembourg.

**Une pose qui nécessite une planification optimale**

En contrebas, sur un bâtiment du chantier de formation de l'Ins-



C'est ici que se passent les formations pour les installateurs de panneaux solaires photovoltaïques (à d.), thermiques (m.) et hybrides

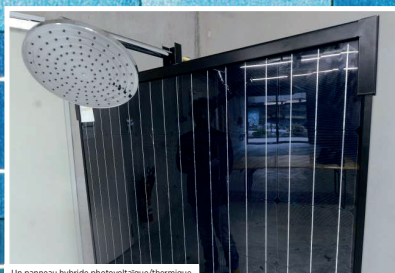
«Nous serons les premiers au Luxembourg»



Sur le toit du bâtiment Neobuild avec Lucas Karmann (à d.) et Mathieu Metz

titut de Formation Sectoriel du Bâtiment, on voit un autre type de panneau solaire: le panneau thermique qui capte la chaleur du soleil en la transférant à un fluide. Cette chaleur peut être utilisée pour le chauffage par exemple.

La pose des panneaux doit être planifiée précisément pour un rendement optimal. Ainsi faut-il veiller à l'orientation - plein Sud idéalement -, à l'inclinaison, mais encore à éviter au maximum de l'ombre sur les panneaux. Un petit muret sur un toit, un rebord qui jette de l'ombre peut déjà amoindrir la performance. Mathieu Metz, formateur construction durable au sein de l'IFSB, en sait long sur les exigences de la pose de panneaux solaires dont un type «hybrides» est en train d'arriver sur le marché luxembourgeois. Ce sont en fait des installations qui combinent photovoltaïque et thermique. Les avantages sont évidents: plus d'énergie produite sur une même surface. Les premières installations ont été réalisées ces derniers mois. Elles sont encore plus onéreuses que les solutions «mono», mais les deux experts estiment que les panneaux hybrides - un autre type serait une combinaison photovoltaïque et unité de génération d'air chaud pour chauffer une habitation - devrait être l'option qui s'imposera dans les années à venir. ●



Un panneau hybride photovoltaïque/thermique



# La Presse en parle !



KONTROLLEN

09. Juli 2018 13:48; Akt: 09.07.2018 14:44

## Wie sicher sind die Baustellen in Luxemburg?

**KOCKELSCHEUER** – In diesem Jahr sind bereits vier Arbeiter bei Unfällen ums Leben gekommen. Die Behörden setzen jetzt auf mehr Prävention.

Zum zweiten Mal in Folge veranstalten die Gewerbeinspektion ITM und das Arbeitsministerium eine Aufklärungs- und Präventionswoche über Schutzmaßnahmen auf Baustellen. Das ITM und das Institut de formation sectoriel du bâtiment (IFSB) inspizieren im Zuge dessen rund zwanzig Standorte, darunter auch die künftigen Büros von Schneider & associés an der Cloche d'or.

Die Arbeitsinspektoren prüfen vor Ort, ob Sicherheits- und Gesundheitsvorschriften eingehalten werden. Kontrolliert werden außerdem die Sicherheit der Zugangs- und Risikobereiche (Geländer oder Gerüste) sowie die obligatorische Ausrüstung der Arbeiter (Helme, Sicherheitsschuhe, Handschuhe sowie Brillen).

### «In diesem Jahr gab es bereits vier Tote»

Die ITM stellt außerdem sicher, dass Vorschriften in Sachen Arbeitsvertrag, Vergütung, Bezahlung von Überstunden sowie Urlaubsanspruch eingehalten werden. Das IFSB, das für die Ausbildung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern zuständig ist, ist ebenfalls vor Ort und führt gemeinsam mit rund fünfzig Arbeitern und Bauleitern Schulungen durch.

«Die wichtigsten Sicherheitsmaßnahmen werden dabei wieder ins Gedächtnis gerufen. Die Arbeiter vergessen manchmal die Risiken. Außerdem verändern sich mit der Entwicklung des Standortes die Risikozonen», betont Patrick Nemry, Leiter der Abteilung Sécurité et engins am IFSB. «In diesem Jahr gab es schon vier Tote. Der Bausektor ist dem Unfallrisiko stark ausgesetzt. Daher müssen wir noch Fortschritte bei der Prävention machen», sagt Arbeitsminister Nicolas Schmit.

Zu den häufigsten Arbeitsunfällen gehören Stürze, Verbrennungen und Verätzungen an den Augen. «In den letzten zehn Jahren hat sich die Sicherheit auf den Baustellen verbessert. Bei großen Baufirmen gibt es nicht sehr viele Probleme, bei kleinen Unternehmen kommen Unfälle häufiger vor. Aber es ist notwendig, ständig wachsam zu sein. Arbeiter stehen durch steigende Belastung und kürzere Vertragszeiten unter immensen Druck. Daher sind Sicherheitshinweise und regelmäßige Schulungen notwendig», betont Miguel Duarte vom IFSB.

(Émile Etienne/L'essentiel)

## 4 Luxembourg

MARDI 10 JUILLET 2018 / L'ESSENTIELLU

### Vite lu

#### Le LSAP en congrès

LUXEMBOURG Le Parti socialiste (LSAP) tiendra un congrès extraordinaire jeudi soir, à partir de 19 h, au Tramschapp, à Luxembourg. Les militants sont invités à s'exprimer sur le contenu du programme électoral. Des amendements pourraient encore être apportés le soir même.

#### Retraités et à l'étranger

LUXEMBOURG Les bénéficiaires de la retraite au Luxembourg ont l'âme de globe-trotters. L'an passé, la Caisse nationale d'assurance pension (CNAP) a envoyé 81 692 certificats de vie à des retraités dans 101 pays pour s'assurer qu'ils sont en vie.

#### Rendez-vous le 18 juillet

LUXEMBOURG Le CSV faisait hier le bilan de la période législative qui se termine. Sans surprise, le parti d'opposition aurait traité certains sujets différemment. Par ailleurs, le parti de Claude Wiseler dévoilera son programme électoral le 18 juillet.

# La sécurité au travail est... la priorité sur les chantiers!

**LUXEMBOURG** Une semaine axée sur la sécurité a débuté hier dans la construction. En visite sur un chantier.

Pour la seconde année consécutive, l'Inspection du travail et des mines (ITM) et le ministère du Travail organisent une semaine de sensibilisation et de prévention à la sécurité et à la santé dans le secteur de la construction.

Une vingtaine de chantiers seront inspectés. C'était le cas hier pour celui des futurs bureaux de Schneider & Associés, à la Cloche d'or, confiés à l'entreprise luxembourgeoise Soludec SA.

La sécurisation des accès et des zones à risques et les équipements obligatoires pour les ouvriers ont été vérifiés. L'ITM



Marco Boly, de l'ITM, et Nicolas Schmit, le ministre du Travail.

s'est également assurée que les conditions de travail étaient respectées: contrat de travail, rémunération, nombre d'heures travaillées, congés...

Les autorisations d'exploitation des grues et les certificats des employés ont également été passés en revue. Présent sur cette visite de chantier,

l'Institut de formation sectoriel du bâtiment (IFSB), chargé de la formation des employeurs et des salariés, est venu rappeler à la cinquantaine d'ouvriers présents sur le site les mesures de sécurité.

«Les ouvriers oublient parfois les risques car ils subissent de fortes pressions à cause des délais toujours plus courts et des grosses charges de travail. Ces dix dernières années, la sécurité sur les chantiers s'est améliorée, mais il faut rester très vigilant et continuer à sensibiliser», souligne Patrick Nemry, chef du département sécurité à l'IFSB.

«Depuis le début de l'année, il y a eu quatre décès. Il faut encore absolument progresser sur la prévention», a ajouté Nicolas Schmit, ministre socialiste du Travail. ÉMILIE ÉTIENNE



# La Presse en parle !



Le quotidien des enjeux du développement durable au Luxembourg !

VENDREDI 27 AVRIL 2018



## Aujourd'hui des ateliers, demain vos métiers !

C'est toute la raison d'être du nouveau projet « NEW GENERATION », porté par l'IFSB et soutenu par le Fonds social européen, inscrit dans la continuité du projet Building Generation, connu et reconnu de toutes les structures depuis de longues années.

L'IFSB reconduit pour les années 2018 et 2019 les mêmes objectifs sous ce nouveau nom et accueille donc des lycées mais aussi d'autres structures comme des Centres nationaux de formation professionnelle continue ou encore le Service national de la Jeunesse, pour une découverte ludique des métiers de la construction.

Tous les ans, plus de 500 jeunes participent ainsi aux Journées Découvertes Métier. Conviviales, pratiques et pédagogiques, ces journées sont assurées par des formateurs professionnels du secteur de la construction au sein de l'IFSB. Sur plus de 1 500 m<sup>2</sup>, les jeunes ont l'opportunité de découvrir plusieurs ateliers de leurs choix pendant toute une journée selon leur souhait.

En effet, les métiers de la construction ont beaucoup évolué et intègrent de plus en plus de savoirs techniques et technologiques. Les nouvelles technologies de l'information y sont, entre autres, de plus en plus présentes.

Ces ateliers aussi pédagogiques qu'innovants seront donc organisés, pour que les jeunes participants puissent vivre une expérience originale et ainsi mieux comprendre les métiers de la construction, orientés de plus en plus nouvelles technologies et construction durable.

### Au programme 2018 :

Initiation à la conduite d'engins de chantier,  
Jeux vidéo pédagogiques en lien avec la sécurité sur chantier mais aussi la construction durable,  
Ateliers de construction (maçonnerie, découverte du laboratoire béton),  
Initiation à la sécurité du travail en hauteur,  
Découverte du bâtiment passif et des green jobs,  
Découverte de l'urban farming appliqué au secteur,  
Et encore quelques nouveautés pour cette année 2018 !

Ces journées découvertes, et plus généralement les actions menées par l'IFSB, permettent de rapprocher nos jeunes du monde du travail et de permettre aux entreprises de disposer d'une main-d'œuvre qualifiée et jeune pour redynamiser le secteur de la construction.

**NEOMAG #13** (<https://fr.calameo.com/read/005458769e5d7d86ace89>)

© NEOMAG - Toute reproduction interdite sans autorisation préalable de l'éditeur

# La Presse en parle !



Mardi 10 juillet 2018

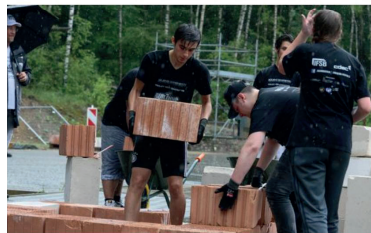
GRAND THIONVILLE | 5

BETTEMBOURG Building games

## BTP : des jeux et des jeunes

L'Institut de formation sectoriel du bâtiment (IFSB) fait les yeux doux aux lycéens luxembourgeois et leur propose chaque année des *Building Games*. Le principe est simple : découvrir les métiers du bâtiment tout en s'amusant.

Le secteur du BTP ne séduit plus les jeunes. Pourtant, au Luxembourg, 20 % des moins de 25 ans sont sans emploi et, le bâtiment, lui, a un besoin urgent de têtes et de bras.



Revaloriser le secteur du bâtiment tout en s'amusant, c'est le principe des *Building Games*. Photo Pierre HECKLER

Alors que faire ?

L'idée est simple, organiser des jeux selon le principe d'*Inter-villes* destinés aux lycéens, filles et garçons, âgés de 16 et 17 ans qui ont une certaine appétence pour le travail manuel.

Les *Building Games* (jeux de construction, NDLR), septièmes du nom, ont rassemblé cette année encore sur le site de l'IFSB (Institut de formation sectoriel du bâtiment) à Bettembourg un peu plus de deux cents

personnes. Au total, huit lycées ont participé aux épreuves destinées à apprendre tout en s'amusant.

### Dextérité et rapidité

Deux finalistes, les lycées de Nordstad et des Arts et Métiers ont concouru dans un deuxième temps pour le titre. Les équipes de dix élèves chacune se sont mesurées l'une à l'autre sur des épreuves de maçonnerie, pavage, conduite d'engins de chantier, construction passive et sécurité. Construire un mur en briques qui soit droit, le plus rapidement possible, piloter une minipelle et remplir des seaux d'eau avec le godet, choisir les bons matériaux et les placer sur une maquette didactique d'une maison passive, sont quelques-uns des défis que les candidats ont dû relever en un minimum de temps. « Cela demande une certaine dextérité, de la rapidité et bien sûr d'être précis dans l'exécution des gestes. L'équipe qui gagne est forcément celle qui joue le plus collectivement », explique Caroline Gontier, la responsable du projet



Dans chaque épreuve, il y a aussi des obstacles à franchir. Photo Pierre HECKLER

IFSB. Soutenu par le Fonds social européen et la Chambre des métiers du Luxembourg, ce projet original et ludique est complété par des opérations saisonnières comme les journées découvertes qui concernent chaque année près de 650 lycéens.

C. R.

catherine.roeder  
@republicain-lorrain.fr

**AMBULANCES BAUMANN Père**  
depuis 1985  
ZONE DE LINKLING  
03 82 56 27 77  
13 véhicules à votre service

### Häuslebauer von morgen

journal.lu - 06.07.2018



Ganz nach dem Motto: „Schaffe, schaffe, Häusle baue...“  
BETTEMBURG  
IZ

### „Building Games 2018“: Aus dem „Nordstad Lycée“ kommen die strahlenden Sieger

Für viele Jugendliche kommt im Rahmen der Berufsfindung und der späteren Berufswahl eine Tätigkeit im Bausektor sehr oft nicht in Frage, da der Branche immer noch ein gewisses negatives Image anhaftet. Da aber auf der anderen Seite immer noch sehr viele Personen unter 30 arbeitslos sind (aktuell sind es rund 2.800 Personen), hatte sich das „Institut de Formation Sectoriel du Bâtiment S.A.“ (IFSB) vor ein paar Jahren etwas einfallen lassen, um die Sparte den jungen Menschen etwas näherzubringen. Seit 2011 organisiert das „IFSB“ unter dem Projektnamen „Building Generation“ die „Building Games“.

### Zwei Schulen im Finale: Fünf Aufgaben standen an

Bei den „Building Games“ geht es darum, dass verschiedene Mannschaften, die aus Schülern aus unterschiedlichen Gymnasien bestehen, Spiele und Aufgaben, die mit dem Bausektor zu tun haben, bewältigen müssen.

Bei diesen „Games“, die im Freien stattfinden, geht es also rund um den Bau und die damit verbundenen Arbeiten. Hier werden so unter dem großen Aspekt „Fun“ Fähigkeiten geprüft, die man im Bausektor besitzen muss. Acht Schülergruppen im Alter zwischen 14 und 16 waren am Start, das „Nordstad Lycée“, das „Lycée Nic Biever“, das „Lycée technique d'Esch“, das „Lycée Michel Lucius“, das „Lenster Lycée“, das „Lycée technique de Bonnevoie“, das „Lycée des Arts et Métiers“ sowie das „Lycée technique Mathias Adam“.

### Aufbauen und abreißen

Im gestrigen Finale standen sich noch das „Nordstad Lycée“ und das „Lycée des Arts et Métiers“ gegenüber. Hier galt es, fünf Aufgaben zu erfüllen: „Working salty“, „Soft demolition“, „Energy saver“, „The wall“ und

# La Presse en parle !



REPORTAGE IFSB

## 300 professionnels formés de plus pour le secteur de la construction au Luxembourg

*Mercredi 28 novembre 2018, l'Institut de Formation Sectoriel du Bâtiment (IFSB) a organisé sa 18<sup>e</sup> cérémonie de remise de diplômes. L'occasion de féliciter près de 300 professionnels du secteur pour l'amélioration de leurs compétences et de leur remettre officiellement leur diplôme.*

À l'heure où le secteur luxembourgeois de la construction connaît une véritable évolution, la transition énergétique et numérique tout comme les nouvelles technologies lui offrent de nouvelles perspectives auxquelles il doit s'adapter. La formation et l'accompagnement professionnel du secteur prennent alors toute leur importance. La cérémonie, certes officielle mais surtout conviviale, de remise des diplômes a ainsi permis de récompenser près de 300 professionnels, parmi lesquels des maçons, des chefs d'équipe, des conducteurs d'engins, des grutiers ou encore des métreaux. Tous ont été honorés en présence de Monsieur le ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, Nicolas Schmit, et 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



Bruno Renders et Nicolas Schmit

luxembourgeoises. En ouverture de cet événement, Messieurs Christian Colas et Bruno Renders, respectivement président et directeur de l'IFSB, ont chaleureusement congratulé les lauréats pour leurs parcours et leur implication. Tous deux se sont entendus pour rappeler que la réussite et la prospérité d'une entreprise passent avant tout par la formation des salariés, dont les compétences doivent s'adapter aux besoins et aux évolutions techniques et technologiques du secteur. Ce discours a été partagé par Monsieur le ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, Nicolas Schmit, activement engagé pour la formation et la prévention dans le secteur de la construction. Les récents diplômés sont désormais investis de nouvelles missions et d'un défi de taille: construire un avenir durable pour tous. Près d'une centaine de ces diplômés étaient issus du programme FIT4 Green & Build Jobs porté par l'ADEM et opéré par l'IFSB. Cette offre de formation est destinée aux demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM, souhaitant bénéficier d'une orientation, profiter d'une évaluation de leurs compétences et accéder à une formation terrain débouchant sur les métiers actuels et futurs du bâtiment.

### À PROPOS DE L'IFSB

Quoi de mieux pour répondre concrètement aux besoins du secteur que de suivre des formations professionnelles pratiques au sein même du pôle d'excellence pédagogique de la construction Luxembourg? L'IFSB dispose en effet d'infrastructures exceptionnelles, notamment d'un véritable chantier école, offre plus de 800 modules de formation et a dispensé près d'un million d'heures de formation depuis plus de 15 ans.

### À PROPOS DU PROJET FIT4 GREEN & BUILD JOBS

Pour accompagner l'évolution du secteur de la construction et soutenir l'intégration professionnelle durable, l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) et l'Institut de Formation Sectoriel du Bâtiment (IFSB) avec le soutien du FSE ont élaboré le projet national FIT4 Green & Build Jobs. Il propose différentes formations liées au secteur de la construction. ●

Mélanie de Lima

# La Presse en parle !



26.04.2018

INNOVATION CAMP  
AVEC L'IFSB



La 15e édition de l'Innovation Camp s'est déroulée dans les locaux de l'Institut de formation Sectoriel du Bâtiment. 60 élèves de 10 lycées ont participé et ont tenté de trouver des idées et solutions innovantes au Business Challenge ci-dessous posé par l'IFSB :

## « Imaginez-vous votre futur habitat en 2030.

Tenez-compte des critères suivants : les nouveaux matériaux, les fonctions nouvelles, les objets connectés et la révolution numérique, la production et consommation d'énergie, l'Urban Farming, l'économie circulaire, la gestion de l'eau et l'esthétisme ».

L'Innovation Camp rassemble des élèves âgés de 16 à 19 ans et répartis en équipes mixtes (de différents lycées) de 4 à 5 élèves. Pendant cette journée, ils doivent, ensemble, réfléchir aux meilleures solutions pour répondre au « Business Challenge ». C'est une expérience intense durant laquelle les jeunes ont l'occasion d'apprendre à travailler en équipe, de respecter des échéances, d'être en compétition avec d'autres groupes, de présenter leurs idées et de les défendre face à un jury.

Pour guider les jeunes dans leur projet, Benoit Martin, ingénieur en efficacité énergétique chez Cocert, Alexis Sikora, chef de département construction durable chez IFSB et Marta Cesarska, architecte chez Steinmetzdemeyer, ont répondu à leurs questions et tenté de les guider dans la bonne direction, en partageant leur savoir et expérience professionnelle.

A la fin de la journée, les 12 équipes ont présenté leurs projets au grand public et tenté de convaincre le jury composé des membres suivants :

Bruno Renders, Directeur de l'IFSB

Arnaud de Meyer, Architecte-Partner de Steinmetzdemeyer

Jeannot Schroeder, Administrateur de ProGroup

Christian Rech, Ingénieur diplômé et fondé de pouvoir de Cimalux



# La Presse en parle !



## Les projets gagnants

Cet Innovation Camp s'est caractérisé par la qualité des projets et la créativité des idées proposées. Le choix fut difficile à faire pour départager les trois gagnants tant la qualité des projets était élevée.

Le premier prix a été attribué à l'équipe « Share-It » composé de Iva Stratieva (Lycée Vauban), Abigail Menem (LAM), Charline Nickels (LAML), Stefan Dos Santos (LAM) et Damir Babacic (LCD). Leur concept reposait sur un habitat où des « Sharing Zones » permettaient de partager des objets du quotidien. Le projet encourage l'interaction entre voisins et repose sur une logique de partage et de consommation responsable.

Le deuxième prix a été remis à l'équipe « Green Future » composé de Sara Cemic (LGL), Séverine Huber (LAM), Salomé Marengo (Lycée Vauban), Florent Van Oorschot (LNBD) et Bryan Aries (LAM). Pour eux, le bâtiment de 2030 reposera sur un socle rotatif avec des panneaux interchangeables qui permettront de moduler son habitat selon désir.

Le troisième prix a été remporté par l'équipe « Tower of Life » composé de Vicki Cheung (LAM), Dilara Karadeniz (Lycée du Nord), Thym Gabriel (Lycée Vauban), Harry Lamamra (Lycée Vauban) et Alessandro Povoas (LAM). Leur concept repose sur le constat qu'il faut raccourcir les chemins et gagner du temps dans un monde où le temps devient de plus en plus essentiel. Voilà pourquoi leur « Tower of life » est un habitat géant qui comporte des zones d'habitation des zones de commerce et de loisir mais également des espaces réservés à des bureaux ou encore des parties communes.





# Notre gestion de la RSE

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.

SOUTENIR, FAVORISER ET DÉVELOPPER la compétitivité durable du secteur de la construction au regard des nouveaux défis économiques, sociaux, sociétaux et environnementaux

**PILIER 1**  
Transparence, éthique des affaires et engagement de nos parties prenantes comme partenaire de notre développement

**PILIER 2**  
Soutien au développement économique et social du secteur de la construction

**PILIER 3**  
Favoriser l'employabilité responsable et durable de nos partenaires internes

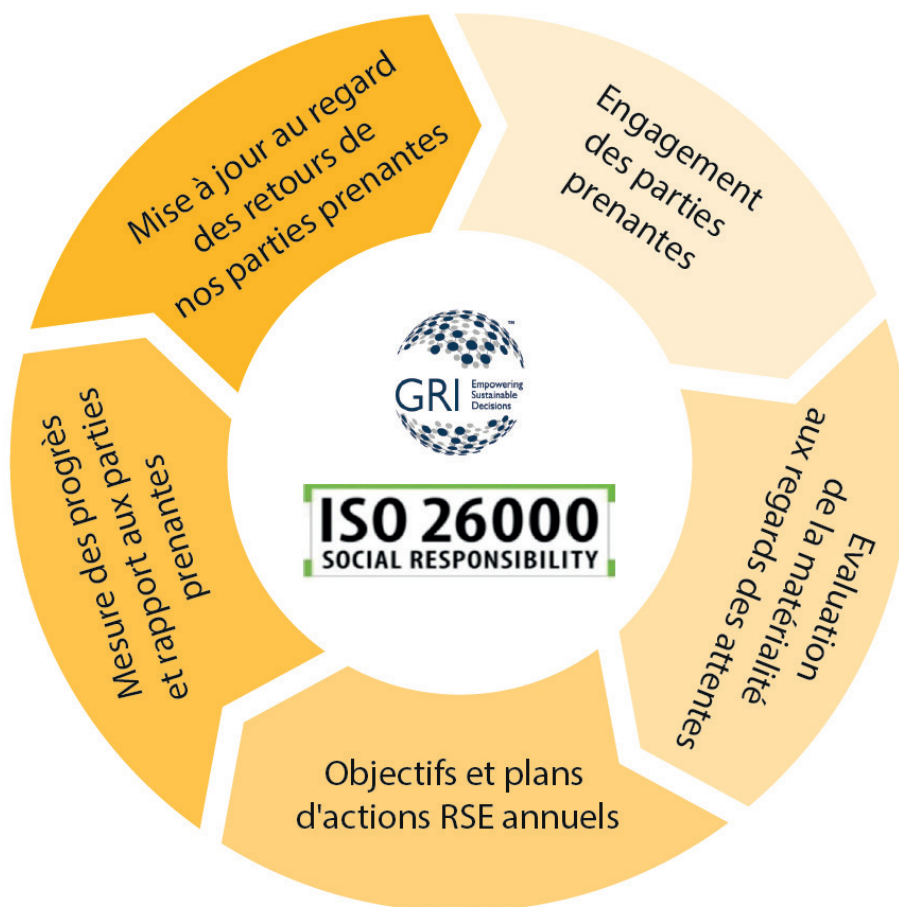
**PILIER 4**  
Réduire nos impacts environnementaux en favorisant les énergies renouvelables et en optimisant nos consommations

# 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.

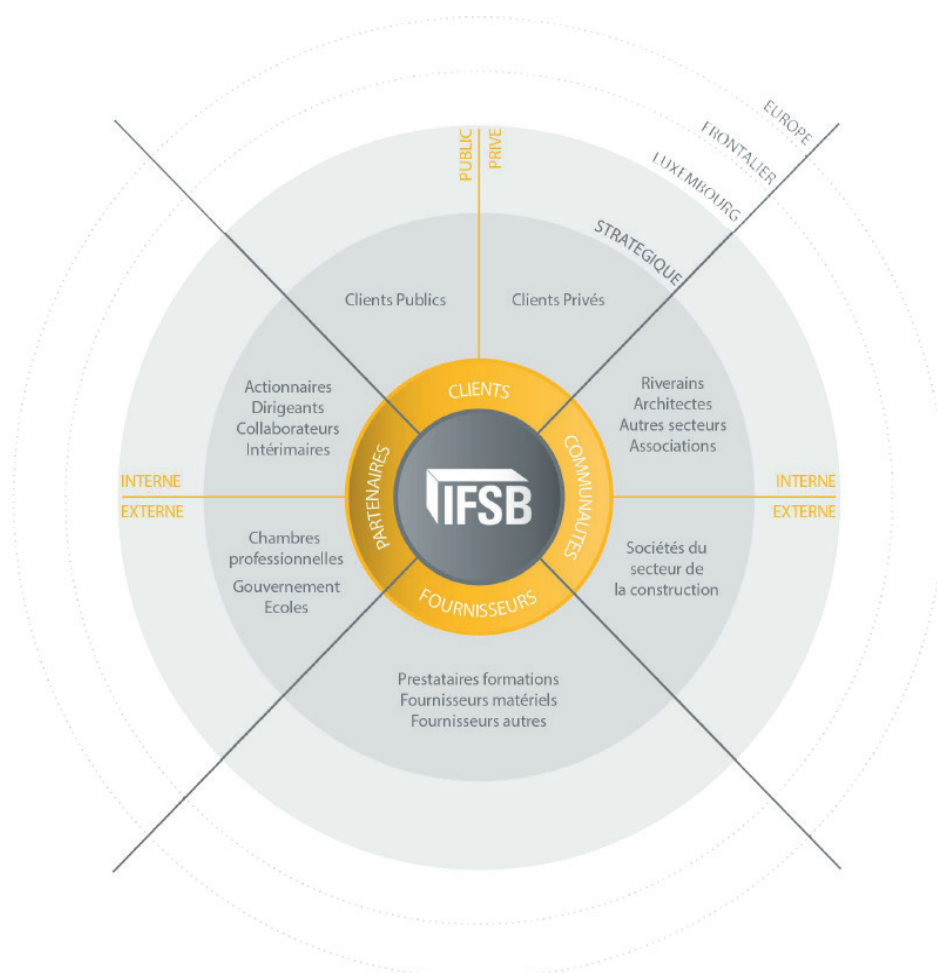


# Notre gestion de la RSE

## 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.



# 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.

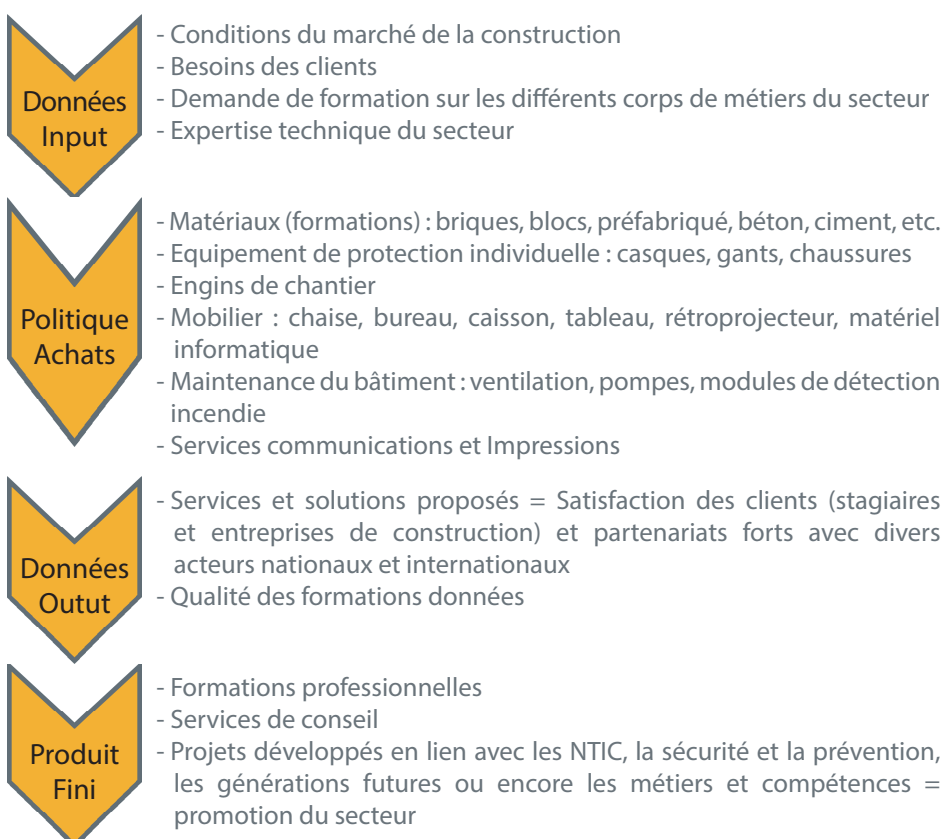
Environ 300 fournisseurs et sous-traitants sont étroitement liés à l'activité et au succès de notre institut de formation. L'IFSB a naturellement la volonté d'associer sur le long terme ses fournisseurs et sous-traitants à son développement responsable, mais aussi de gérer les risques auxquels ils peuvent 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 presque 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, 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 2018 & OBJECTIFS 2019

|     |                                                                                                                                                      | Résultats<br>2017 | Résultats<br>2018 | Objectifs<br>2019 |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| 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.

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

# 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 :

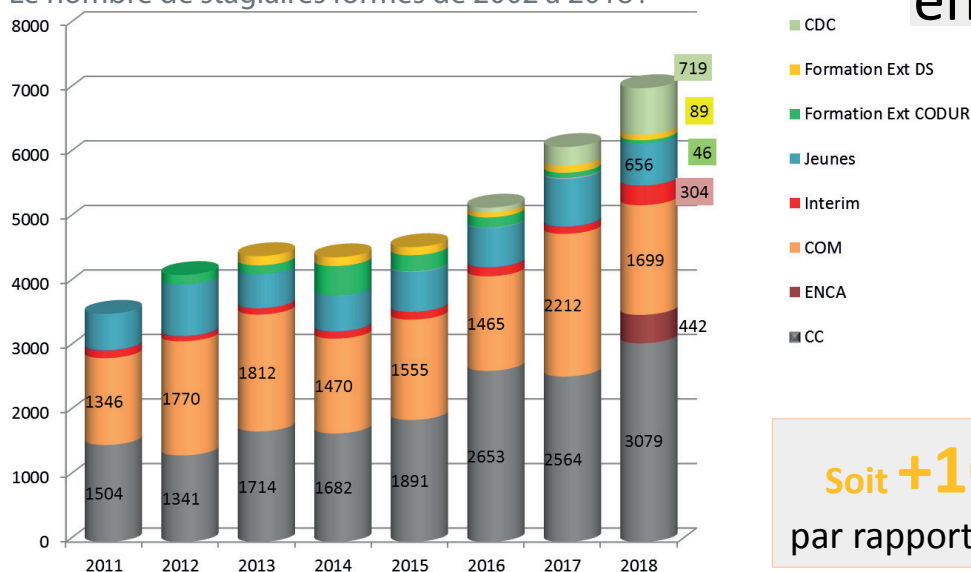


## Pilier 2 - Favoriser, soutenir le développement socio-économique du secteur de la construction

### LES CHIFFRES OPÉRATIONNELS 2018

**7.034** Stagiaires  
en **2018**

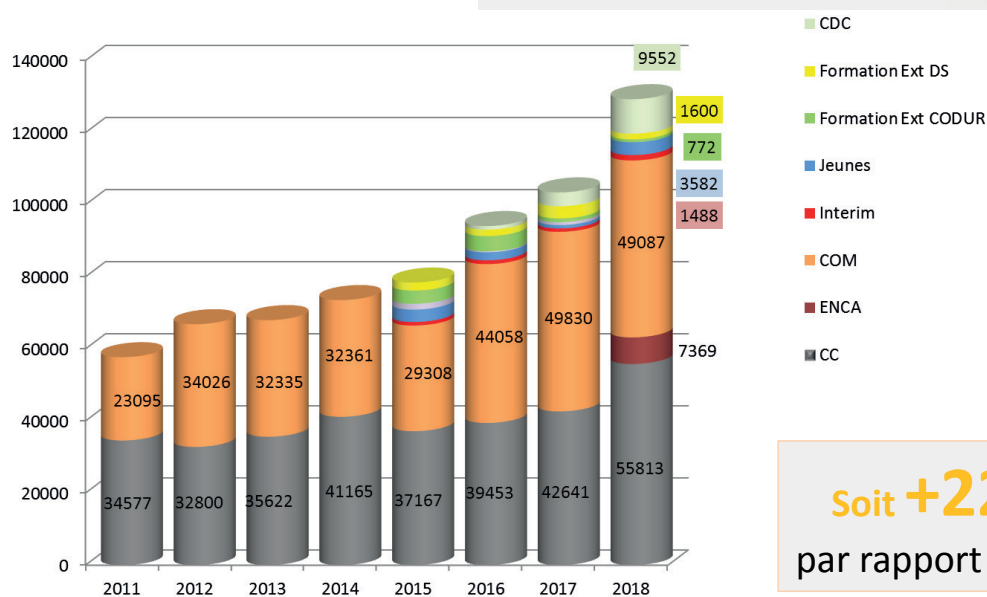
Le nombre de stagiaires formés de 2002 à 2018 :



Soit **+10%**  
par rapport à 2017

Les heures de formations dispensées de 2002 à 2018 :

**129.263** Heures/Stagiaire  
en **2018**



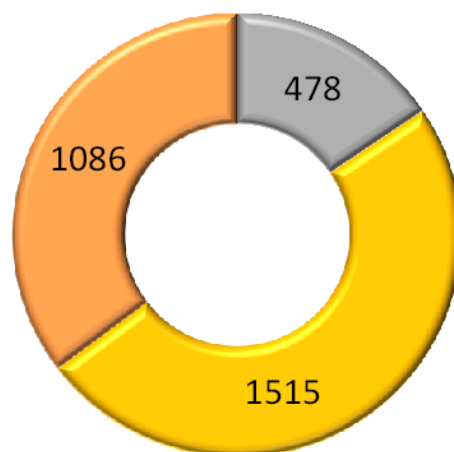
Soit **+22%**  
par rapport à 2017

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

### SYSTEME DE FORMATION SECTORIELLE BATIMENT

Nombre de stagiaires :

**3079** stagiaires en **2018**

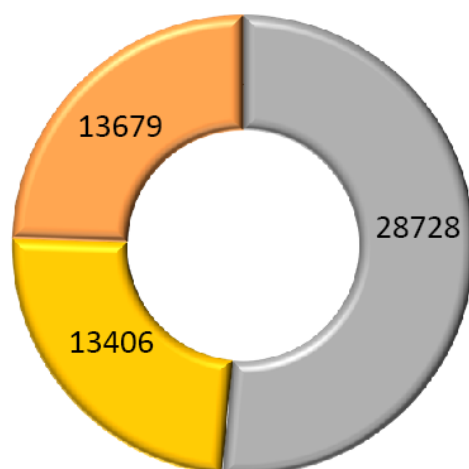


- CONSTRUCTION
- SECURITE
- ENGINS/GRUES

**Soit +20%**  
par rapport à **2017**

Nombre d'heures de formations/ stagiaire

**55.813** Heures/stagiaires en **2018**



- CONSTRUCTION
- SECURITE
- ENGINS/GRUES

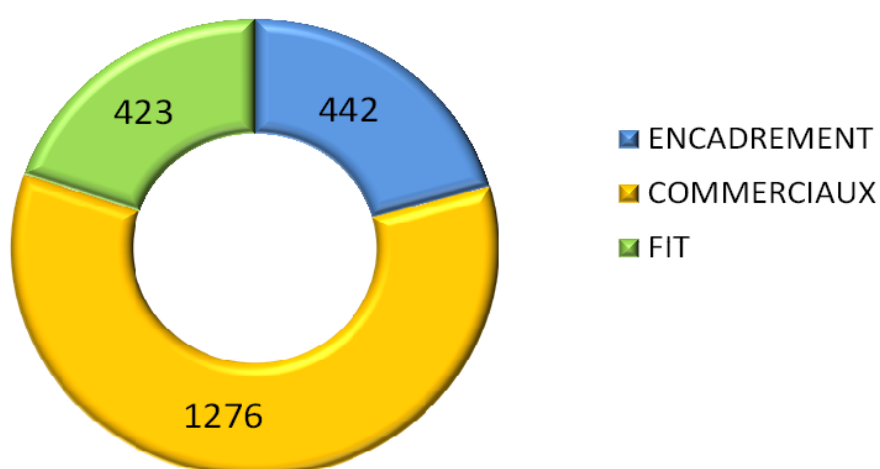
**Soit +30%**  
par rapport à **2017**

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

### FORMATIONS COMMERCIALES

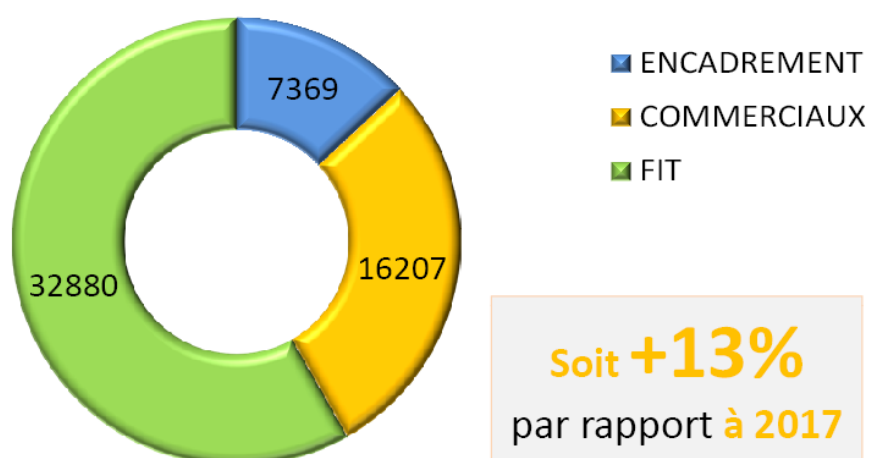
Nombre de stagiaires :

**2141** stagiaires en **2018**



Nombre d'heures de formations/ stagiaire:

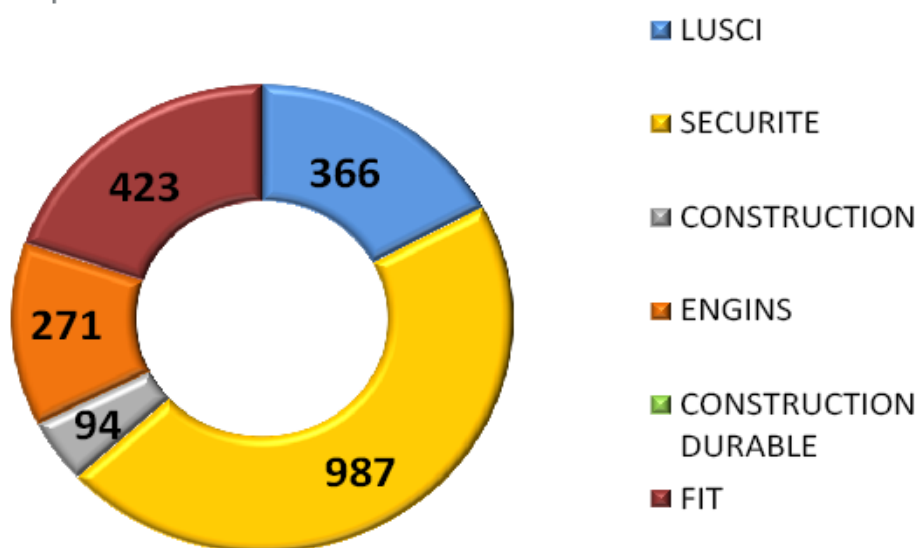
**56.456** Heures/stagiaires en **2018**



Soit **+13%**  
par rapport à **2017**

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

Nombre de stagiaires en formations commerciales par domaine de compétences



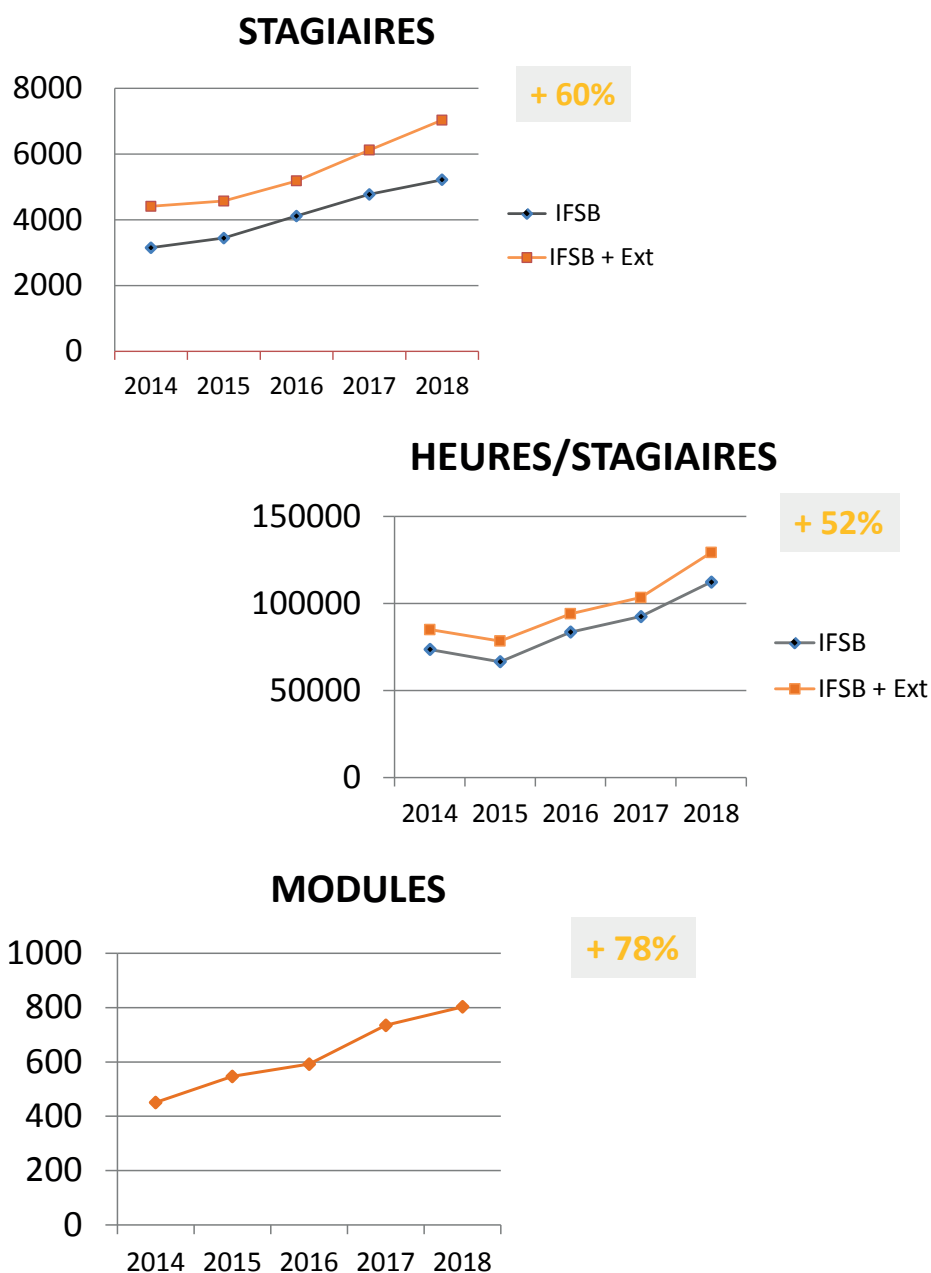
**803** MODULES REALISES en **2018**

Soit **+10%** par rapport à **2017**



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

EVOLUTION de notre activité sur les 4 dernières années



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

## 2. 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 pour certains d'un cofinancement de la part de Fonds structurels.

### NEW GENERATION



Le Fonds social européen investit dans votre avenir

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

Pour l'année 2018, 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 un atelier dédié à l'impression 3D et à l'urban farming!
- 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.



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

### NEW GENERATION

### LES BUILDING GAMES 2018



Les gagnants des BUILDING GAMES 2018 sont les élèves du Nordstad lycée. Ils ont remporté un voyage d'études en Belgique et Pays-Bas réalisé en mai 2019.



### RESULTATS :

> 8 lycées ont participé à la 7ème édition des Building Games soit plus de 170 jeunes participants

> 18 structures/lycées ont été accueillies pour les Journées Découvertes soit environ 600 jeunes

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

### NEWCO - Building NEW COmpetences



Le Fonds social européen  
investit dans votre avenir

Le projet consiste à faire évoluer les compétences des salariés du secteur du bâtiment et des travaux publics de la manière suivante :

- Formations maçons Bd, B1, B2, B3 : intégration des spécificités LENOZ, évolution des exercices pratiques en intégrant les nouveaux matériaux de construction et les nouvelles techniques digitales (exemple : cannes topographiques GPS)
- Formations maçons G1 : intégration des spécificités LENOZ, évolution des exercices pratiques en intégrant les nouveaux matériaux de construction et les nouvelles techniques digitales (exemple : cannes topographiques GPS). Intégration des nouvelles méthodes d'organisation de chantier comme le Lean Management
- Formations conducteurs d'engins : Intégration des outils digitaux de positionnement et assistance au terrassement et intégration des nouveaux produits.

Ces formations s'appuieront sur des exercices pratiques simulant les exigences réelles des chantiers avec la réalisation de travaux similaires à ceux demandés sur chantier.



### RESULTATS :

> 415 salariés des entreprises de construction ont été formés dans le cadre de ce projet ce qui leur a permis d'améliorer leurs compétences tant du point de vue technique, de sécurité, en matière d'efficacité énergétique et cela grâce à des formations pratiques orientées sur le savoir-faire.

L'objectif est de former en 2019 plus de 500 salariés dans le cadre de ce projet.

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

SWT



Le Fonds social européen  
investit dans votre avenir

### SAFETY WORKING IN TRANCHEES

Le projet SWT (Safety Working in the Tranchees) consiste à mettre en place des formations techniques sur la sécurisation des tranchées lors des travaux de pose de réseaux enterrés. Le projet a pour objectif d'offrir aux salariés du secteur de la construction des compétences dans le domaine et d'être sensibilisés aux risques inhérents à ce type de travaux.

Plusieurs formations spécifiques sont prévues concernant le blindage et la sécurité. Différentes expériences type "immersions virtuelles" seront également développées dans le cadre de ce projet.

Ce projet rentre également dans la campagne nationale "Vision Zéro" qui a pour but de diminuer les risques professionnels sur les lieux de travail.



### RESULTATS :

> 135 stagiaires/salariés enregistrés sur 160 participants soit 175 jours stagiaires sur 222 initialement prévus.

> Projet **PROLONGE** en 2019 (d'un an) afin de remplir les objectifs initiaux

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

### TSTD



Le Fonds social européen investit dans votre avenir

### Travailler en sécurité avec la tronçonneuse et la débroussailleuse

Actuellement, certains salariés du secteur de la construction ne sont pas formés et sensibilisés aux risques présents lors de l'utilisation de la débroussailleuse et de la tronçonneuse à chaîne.

Chaque année, il y a des accidents de travail avec ces machines dont la gravité est souvent très importante.

Le projet TSTD (Travailler en Sécurité avec la Tronçonneuse et la Débroussailleuse) consiste à mettre en place des formations techniques et surtout pratiques lors de l'utilisation de ces machines sur les chantiers BTP. Deux types de formations sont proposés :

-utilisation en sécurité d'une tronçonneuse à chaîne durée : 8h

-utilisation en sécurité d'une débroussailleuse durée : 8 h.

Cela permettra aux salariés d'acquérir des compétences dans le domaine et ainsi de réduire le risque de se blesser pour les utilisateurs de ces machines.

Ces formations s'appuieront sur des exercices pratiques par petit groupe de 4 personnes.



### RESULTATS :

> **52** stagiaires/salariés enregistrés sur 100 participants prévus initialement aux formations sécurité tronçonneuse et sécurité débroussailleuse

> Sur les 52 salariés, **36** personnes ont suivi la formation "tronçonneuse" et **16** personnes ont suivi la formation "débroussailleuse".



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

FORMIN



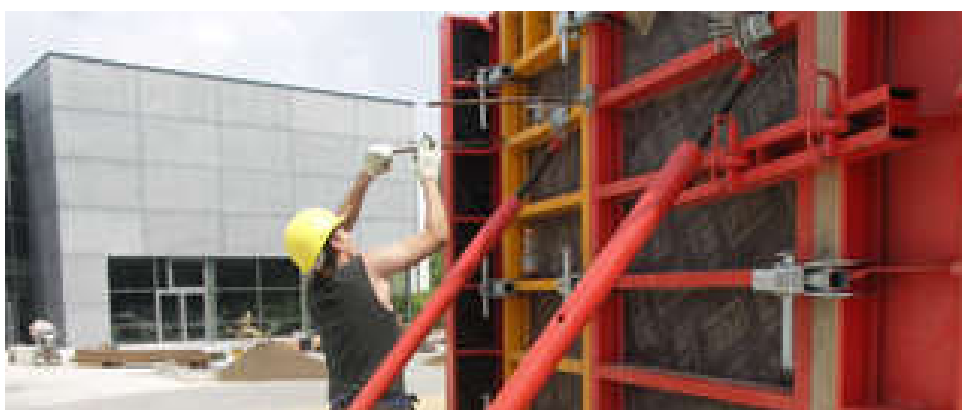
Le Fonds social européen investit dans votre avenir

### FORMATIONS EN CONSTRUCTION DANS L'ENTREPRISE

Le projet consiste à développer une nouvelle offre de formations décentralisées facilement accessibles par les entreprises du secteur de la construction du Nord du pays. Il consiste à identifier les besoins de formations des entreprises, en passant par une analyse des besoins lors de rendez-vous pour ensuite mettre en place des formations de courte durée (de 1 à 5 jours de formation) ou longues et qualifiantes (4 à 6 semaines selon les niveaux de qualification). Ces formations se dérouleront sur les lieux d'activités ou à proximité de l'entreprise. Il est à noter que les actions menées seront réalisées sur mesure pour l'entreprise. Une campagne de communication à destination des entreprises sera réalisée. Celle-ci aura pour objectifs de faire connaître aux entreprises cette nouvelle offre de formations.

Les métiers concernés sont liés aux travaux de structure, à l'enveloppe du bâtiment ainsi que les travaux publics. Selon les besoins les formations seront dispensées en français, en allemand ou en portugais.

Le projet permettra en plus de l'adaptation des compétences des salariés aux exigences réglementaires et du marché de faire évoluer les méthodes de travail en intégrant les nouveaux produits et les nouveaux modes de construction.



### RESULTATS :

> 178 salariés des entreprises de construction ont été formés en dehors des installations de l'IFSB de Bettembourg, facilitant ainsi l'accès à formation pour les entreprises localisées au Nord du Luxembourg.

Pour 2019, les efforts de communication seront poursuivis auprès des entreprises du secteur de la construction afin d'augmenter le nombre de salariés impactés par le projet FORMIN. L'objectif étant de former encore 100 personnes en 2019



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

### LEARN AVENIR



Les salariés du secteur de la construction sont souvent démunis quant à connaître leur niveau de compétence et les possibilités d'évolution qui en découlent. Les responsables des ressources humaines ont également un problème pour objectiver les compétences techniques de leurs salariés et leurs capacités à évoluer dans l'entreprise, surtout quand il s'agit de passer du statut de salarié manuel à celui de salarié intellectuel. C'est d'autant plus flagrant quand il s'agit d'un reclassement interne ou d'un jeune qui arrive dans l'entreprise.

Dans l'objectif de faire évoluer des salariés vers le middle management et afin de leur donner la chance d'accéder à un apprentissage qui corresponde bien à leurs possibilités et leurs attentes, le projet L.A. organise les actions suivantes :

- informer les entreprises des opportunités de formation dans le cadre d'une évolution de carrière
- évaluer les candidats en faisant un Bilan de Compétences Professionnelles (théorique et pratique) et en faisant un profil de personnalité afin de valider l'adéquation entre le poste souhaité et la personnalité actuelle du candidat.
- faire une orientation et proposer des formations en adéquation avec toutes les données récoltées
- organiser des cours préparatoires afin de permettre aux candidats de rentrer dans les formations avec une bonne chance de succès. Ces cours préparatoires pourront, pour une partie, être organisés en e-learning.



### RESULTATS 2018

- > 5 bilans de compétences réalisés
- > 250 heures de remises à niveau
- > 17 entreprises
- > 4 cours en e-learning

Pour 2019, il est envisagé de toucher 100 entreprises, d'effectuer 40 BCP, de faire 600 heures de remises à niveau et de donner 10 cours en e-learning.

## 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 cofinancés par des Fonds Européens par exemple



Depuis les débuts du projet FIT4 Bâtiment des évolutions importantes ont été mises en place pour répondre aux besoins du marché et des entreprises afin d'offrir un maximum de garanties de trouver un emploi à ceux qui suivent le programme. En tant que porteur de projet, l'ADEM sélectionne les candidats, assure le suivi administratif des dossiers, garantit leur employabilité, fait le lien avec le FSE et s'occupe de la partie statistique. L'agence a choisi de travailler avec l'IFSB pour le volet formation.

Une phase d'orientation a été créée afin que les candidats découvrent le secteur et les différents métiers pour avoir une notion de l'éventail de métiers qui existent dans le domaine de la construction et de trouver celui qui leur conviendra le mieux. Plus d'une douzaine de métiers ont été ainsi proposés : **maçon BD/coffreur, chef d'équipe, installateur chauffage-sanitaire, conducteurs d'engins E1, grutier à tour F1, plaquiste, façadier, monteur d'échafaudage, soudeur, poseur de menuiserie extérieure, soudeur, aide démolisseur ou encore désamianteur.**

Par ailleurs, pour faciliter la compréhension, des cours de langues en français ont été proposés aux personnes nécessitant une meilleure connaissance du vocabulaire relatif au métier et à la sécurité.

Enfin, les entreprises ont été davantage impliquées pour augmenter les opportunités d'embauches en fin de formations, grâce notamment à des "speed datings" entre patrons et candidats.



### RESULTATS :

> 400 ORIENTATIONS pour 150 EVALUATIONS et 120 FORMATIONS!

Taux d'insertion global à plus de 70%

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

« Nous collaborons avec l'IFSB parce que c'est le prestataire qui peut offrir toute la panoplie de formations requise et que c'est le centre de formation reconnu par les entreprises, et ce sont les entreprises qui vont engager les candidats par la suite », souligne Gaby Wagner, directrice de l'ADEM.

« L'IFSB est un partenaire essentiel.

Les formateurs IFSB ont un bon regard et c'est avec eux que les candidats vont évoluer pendant 5 semaines », complète Élisabeth Moreau, chef de projet FIT4 Green & Build Jobs.



**+70%**  
Taux d'insertion  
global après  
formations



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

### LES PROJETS EN PARTENARIAT :



Upp Games.

Les compétences de base en matière de santé et de sécurité sur les travaux en hauteur grâce aux jeux sérieux "(ou compétences de base en matière de sécurité et de santé pour le travail en hauteur, via des jeux de formation - sombres", pour sa traduction de l'anglais sur des appareils mobiles) poursuiv les travaux réalisés dans le cadre des Jeux sur la santé et la sécurité initiative également à l'origine de la Fondation du travail de la construction d'octobre 2015 à septembre 2017, grâce à laquelle une application mobile (application) a été développée pour améliorer l'apprentissage des compétences de base en Sécurité et santé , à travers des jeux éducatifs, en collaboration avec des partenaires allemands, finlandais, italiens, néerlandais, britanniques et roumains.

A cette occasion, les sept partenaires d'Espagne, d'Allemagne, du Luxembourg, des Pays-Bas, d'Italie, de Slovénie et de Belgique se concentrent sur le développement d'une application mobile d'apprentissage de la prévention des risques professionnels pour les travaux en hauteur.

Ce projet vise à la fois de définir un cadre d'apprentissage théorique et pratique, de traiter de formation sur les risques encourus par les professionnels, de proposer une approche pédagogique innovante ou encore de concevoir feuille de route ur les normes et les mesures nécessaires pour reconnaître le contenu de la formation.

### RESULTATS :

> L'année 2018 aura permis de développer le concept et les scénarios nécessaires au développement de cette application orientée sur la prévention des risques lors des travaux en hauteur. Cette année aura permis également de développer notre réseau européen des centres de formations actifs dans la sécurité du secteur de la construction.

L'objectif de 2019 est de finaliser l'application Upp Games tant d'un point de vue du contenu, de l'ergonomie et du développement informatique.



Open Universiteit  
www.ou.nl



WESTDEUTSCHER HANDWERKSKAMMERTAG



## 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 en 2018

| 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             | 3                      | 11%             | 3                                           | 0                     | 0                    | 33%              | 67%    |
| Fonction de support       | CDI             | 5                      | 18%             | 3                                           | 2                     | 0                    | 80%              | 20%    |
| Formateur                 | CDI             | 16                     | 57%             | 6                                           | 9                     | 1                    | 94%              | 6%     |
| Cadre-responsable         | CDI             | 4                      | 14%             | 1                                           | 1                     | 2                    | 100%             | 0%     |
| TOTAL                     | CDI             | 28                     | 100%            | 13 personnes soit 46%                       | 12 personnes soit 43% | 3 personnes soit 11% |                  |        |

#### G4-10 Répartition de l'effectif

|       | Contrat de travail |            | Type d'emploi |               |
|-------|--------------------|------------|---------------|---------------|
|       | Permanent          | Temporaire | Temps plein   | Temps partiel |
| Homme | 24                 | 0          | 24            | 0             |
| Femme | 4                  | 0          | 3             | 1             |



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

### RÉSULTATS 2018 & OBJECTIFS

#### Répartition par tranche d'âge

|        | MOINS DE 30 ANS | ENTRE 30 ET 50 ANS | PLUS DE 50 ANS |
|--------|-----------------|--------------------|----------------|
| HOMMES | 2               | 16                 | 6              |
| FEMMES | 1               | 2                  | 1              |

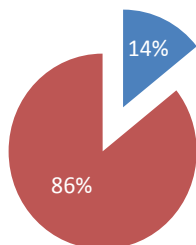
### OBJECTIFS 2019

L'effectif restera stable.

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

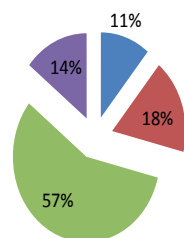
#### Répartition hommes/femmes

■ femmes ■ hommes



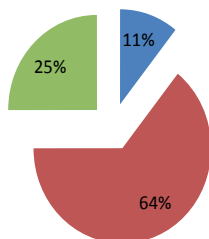
#### Répartition par catégorie professionnelle

■ administratif ■ fonctions support ■ formateurs ■ cadre-responsable



#### Répartition par tranches d'âges

■ moins de 30 ans ■ entre 30 et 50 ans ■ plus de 50 ans





## 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 2018 |        | Objectifs 2019                 |
|----------------------------------------------------------------|----------------|--------|--------------------------------|
|                                                                | Luxembourg     |        |                                |
|                                                                | Hommes         | Femmes |                                |
| Décès liés au travail                                          | 0              | 0      | <b>Maintenir le niveau à 0</b> |
| Taux d'accidents du travail - taux de fréquence international, | 0              |        |                                |
| Taux d'accidents du travail - taux de fréquence national (AAA) | 0              |        |                                |
| Taux de gravité                                                | 0              |        |                                |
| taux d'absentéisme                                             | 0              |        |                                |
| Nombre de journées de travail perdues                          | 0              |        |                                |
| Effectif total                                                 |                |        |                                |

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

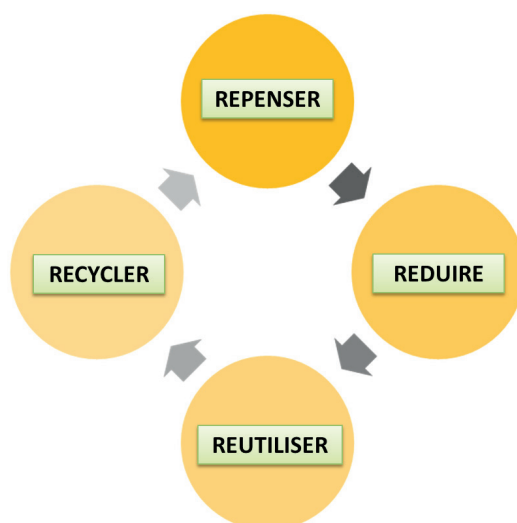
**REPENSER** > C'est réfléchir, remettre en question ses habitudes et ses façons de faire. Il s'agit d'analyser ses besoins d'une autre manière, de les redéfinir et de se poser des questions sur les priorités en utilisant des critères financiers, environnementaux et sociétaux.

**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 2018 & OBJECTIFS

### 1.1 CONSOMMATIONS D'ENERGIES

#### Energie totale consommée

EN3

Résultat 2018

#### CONSOMMATION D'ENERGIE

|                                               |             |            |
|-----------------------------------------------|-------------|------------|
| Consommation d'énergie par heure de formation | Electricité | 313,66 KWH |
|                                               | Gaz naturel | 18.075 m3  |

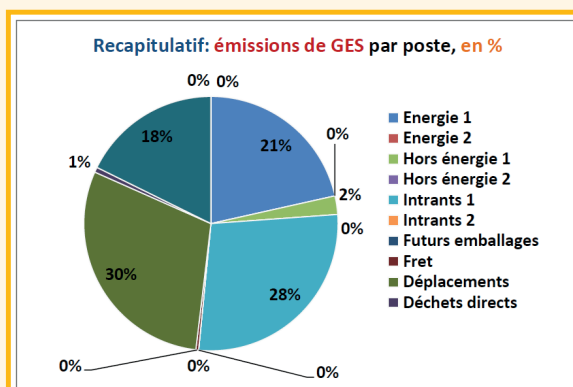
### 1.2 BILAN CARBONE

Notre Bilan Carbone a été réalisé par COCERT.

Cela a permis de mettre en évidence une diminution d'environ 3% des émissions totales de l'IFSB en comparaison à l'exercice 2017.

Un plan d'action doit être mené sur les émissions liées aux matériaux entrants et aussi aux déplacements

Le détail du Bilan Carbone exercice 2018 est repris en annexe de ce rapport.



## Pilier 4 - Favoriser les énergies renouvelables et optimiser nos consommations

### 1.3 CONSOMMATIONS EN EAU

| EN8                                                                                  |                                |                    | Résultats<br>2017 | Résultats<br>2018 | Objectifs 2019                             |
|--------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|--------------------|-------------------|-------------------|--------------------------------------------|
| CONSUMMATION ET<br>PRELEVEMENT D'EAU                                                 | Eau de ville                   | M <sup>3</sup> /an | 865               | 900               | Maintenir<br>une<br>consommation<br>stable |
| total des volumes<br>d'eaux de ville,<br>récupérées (pas de<br>prélèvements de sols) | Récupération d'eau de<br>pluie | M <sup>3</sup> /an | 748               | 750               |                                            |

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.

### 1.4 CONSOMMATIONS DE MATIÈRES

| EN1                                                  |      | Résultats<br>2017 | Résultats<br>2018 | Objectifs 2019 |
|------------------------------------------------------|------|-------------------|-------------------|----------------|
| CONSUMMATION DE<br>MATIERES                          |      | tonnes            | tonnes            |                |
| Consommation<br>de matières en poids<br>ou en volume | Bois | 5,28              | 5,80              |                |

La hausse des consommations s'explique aussi par l'augmentation du nombre de stagiaires sur l'année 2018.

Pour , nous avons pris en compte :

- des chevrons, des planches de coffrage, des lattes, des bastinges...

## Pilier 4 - Favoriser les énergies renouvelables et optimiser nos consommations

### 1.5 GESTION DES DÉCHETS

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

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

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

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



| EN22                    | Résultats 2018 | Objectifs 2019                                                                                   |
|-------------------------|----------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                         | tonnes         |                                                                                                  |
| Déchets recyclables     | 0,06 t         |                                                                                                  |
| Déchets cuisine SODEXO  | 7,362 t        |                                                                                                  |
| Bois traité             | 38,68 t        |                                                                                                  |
| Métaux                  | 2,64 t         |                                                                                                  |
| Résiduel                | 10 t           | Continuer à diminuer les déchets est un priorité et en particulier les déchets liés au plastique |
| Film transparent        | 0,01 t         |                                                                                                  |
| Carton                  | 3 t            |                                                                                                  |
| Platre                  | 7 t            |                                                                                                  |
| Déchets non recyclables | 7 t            |                                                                                                  |

Les déchets ménagers n'étant pas recyclables, ceci explique le pourcentage de déchets non recyclables. Parmi les déchets, 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.



# 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 2017. 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 01/01/2018 au 31/12/2018

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 2017. 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 2017. 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.ifsb.lu](http://www.ifsb.lu) en version pdf téléchargeable, ainsi que le questionnaire de satisfaction y relatif.

# ANNEXES

# ANNEXE 1

## 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 repris ci-dessous l'Institut de Formation Sectoriel du Bâtiment renouvelle son engagement envers ces 10 principes.

En 2018, nous célébrerons nos 16 ans d'activités, occasion pour nous de consolider et de poursuivre nos efforts dans la mise en œuvre de politiques et d'actions concrètes au regard de nos activités et de nos priorités.

Nous privilégions toujours 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 lutte contre toute forme de discrimination à l'emploi aussi au regard de l'égalité entre les hommes et les femmes. Par ailleurs, notre volonté d'agir constamment 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.



*Blino 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 2

## LES PRINCIPES DE LA NORME ISO 26000

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

- **RESPONSABILITÉ DE RENDRE COMPTE** : il convient d'assurer la transparence des décisions qu'elle prend et des activités qu'elle mène lorsque celles-ci ont une incidence sur la société et l'environnement.

- **TRANSPARENCE** : il convient de rendre compte des impacts qu'elle exerce sur la société et l'environnement.

- **COMPORTEMENT ÉTHIQUE** : il convient de se comporter en permanence de manière éthique.

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

- **RESPECT DU PRINCIPE DE LÉGALITÉ** : il convient qu'une organisation accepte que le respect du principe de légalité soit obligatoire.

- **RESPECT DES NORMES INTERNATIONALES DE COMPORTEMENT**: il convient qu'une organisation respecte les normes internationales de comportement en adhérant au principe de légalité.

- **RESPECT DES DROITS DE L'HOMME**: il convient qu'une organisation respecte les droits de l'Homme et reconnaisse à la fois leur importance et leur universalité.

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



# ANNEXE 3

## 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 LA6 - ACCIDENTS DU TRAVAIL - PAGE 34

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

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

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)



## ANNEXE 4

# RAPPORT DE BILAN CARBONE<sup>®</sup> EXERCICE 2018

---

INSTITUT DE FORMATION SECTORIEL DU BÂTIMENT

**nom du rédacteur :**  
**indice - date:**

Vincent Thomassin  
indice A – 28.06.2019

## CONTEXTE DE L'OPERATION

---

Il s'agit d'évaluer les émissions de gaz à effet de serre associées aux activités de l'IFSB 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 auditée.

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<sub>2</sub>), le méthane (CH<sub>4</sub>), l'oxyde nitreux (N<sub>2</sub>O), les hydrofluorocarbures (HFC), les perfluorocarbures (PFC) et l'hexafluorure de soufre (SF<sub>6</sub>).

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 (NOx).

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.

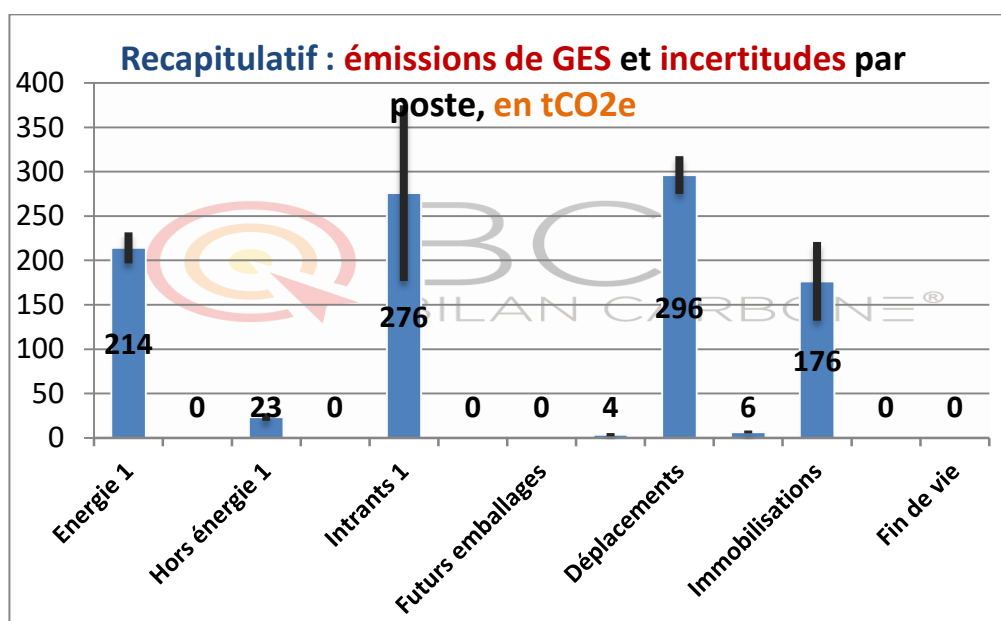
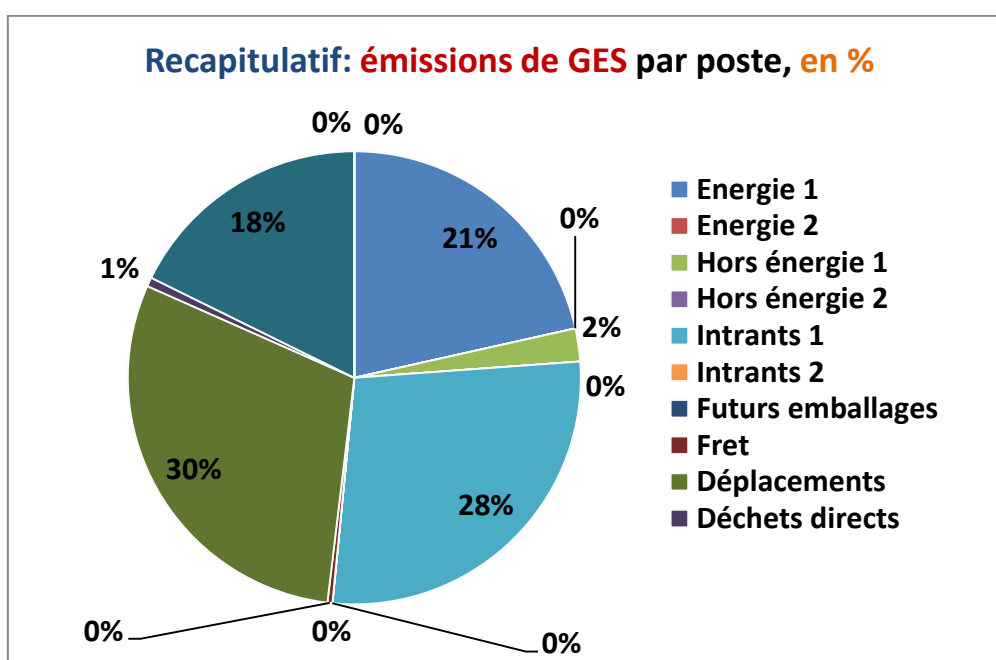
## RESULTATS GENERAUX

Le Bilan Carbone® total de l'IFSB pendant l'exercice 2018 s'élève à 996 tonnes d'équivalent CO<sub>2</sub>. Ces émissions ont été considérées selon les scopes 1, 2 et 3 du standard ISO 14064.

Cela représente :

- 34.3 t éq. CO<sub>2</sub> /employé (nombre d'employés considérés : 29 personnes), soit une diminution de 3% par rapport à 2017 ;
- 7,7 kg éq. CO<sub>2</sub> /heure de formation (nombre d'heures considérés : 129 263 heures), soit une diminution de 22.2% par rapport à 2017 ;

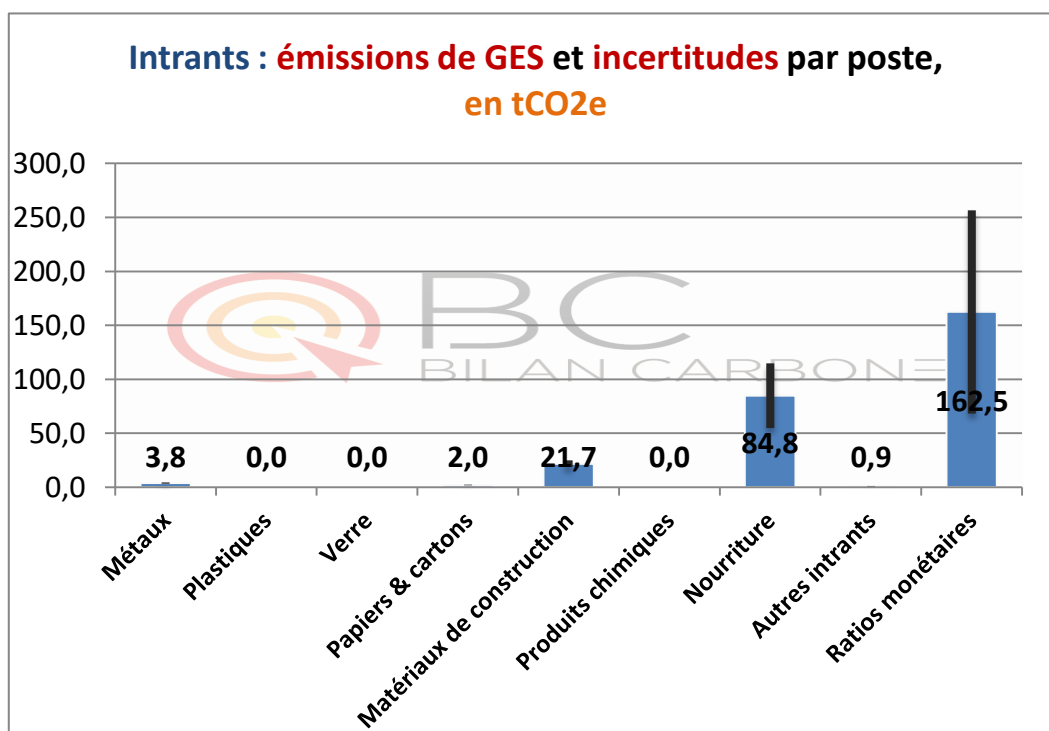
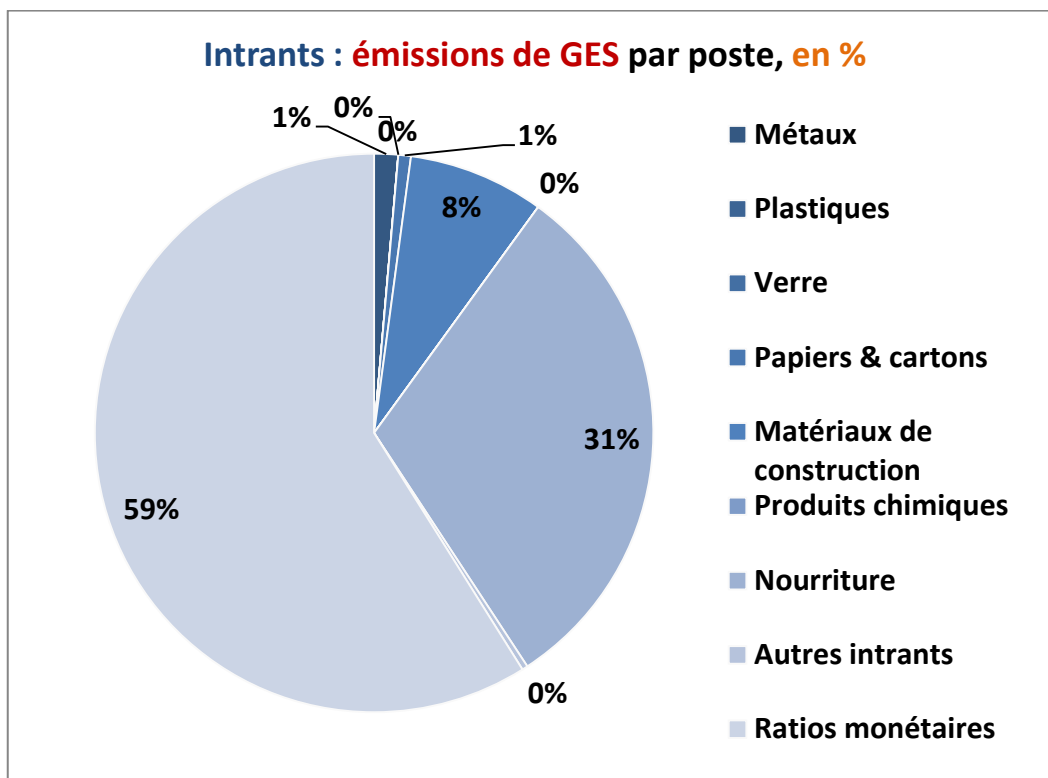
En comparaison à l'exercice 2017, on observe une diminution d'environ 3% des émissions totales de l'IFSB. Ci-après la répartition des émissions par catégorie :



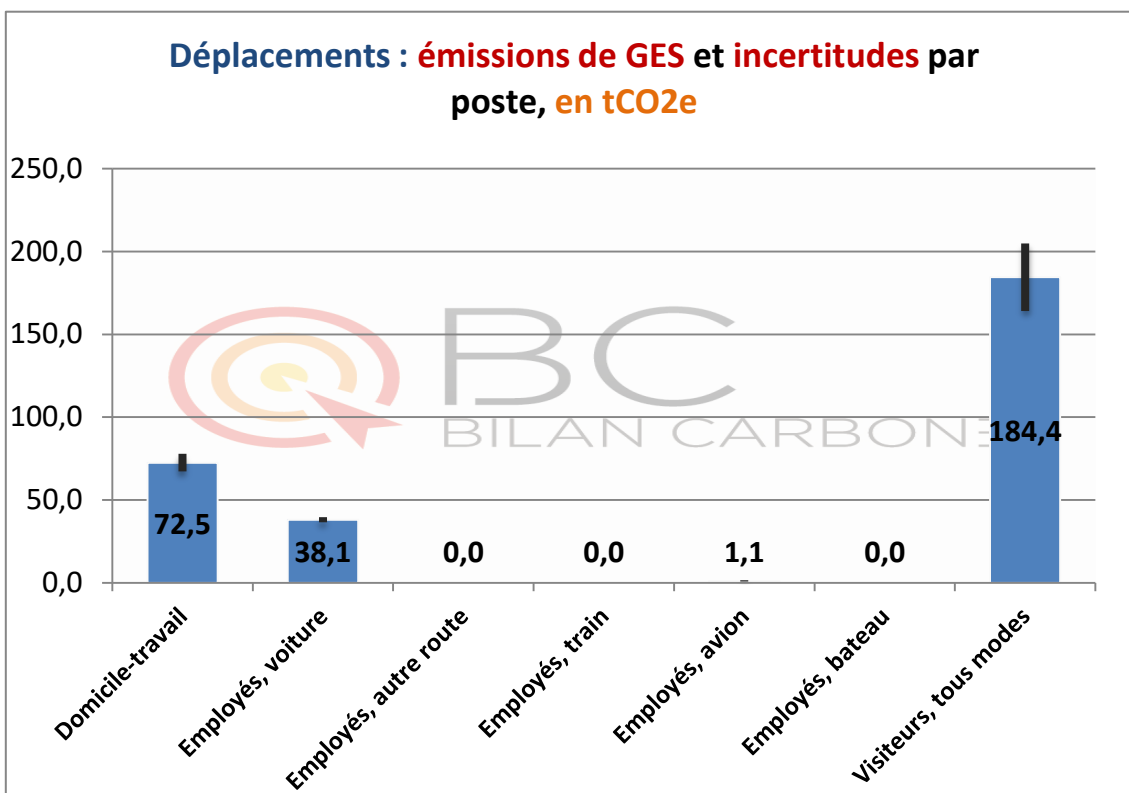
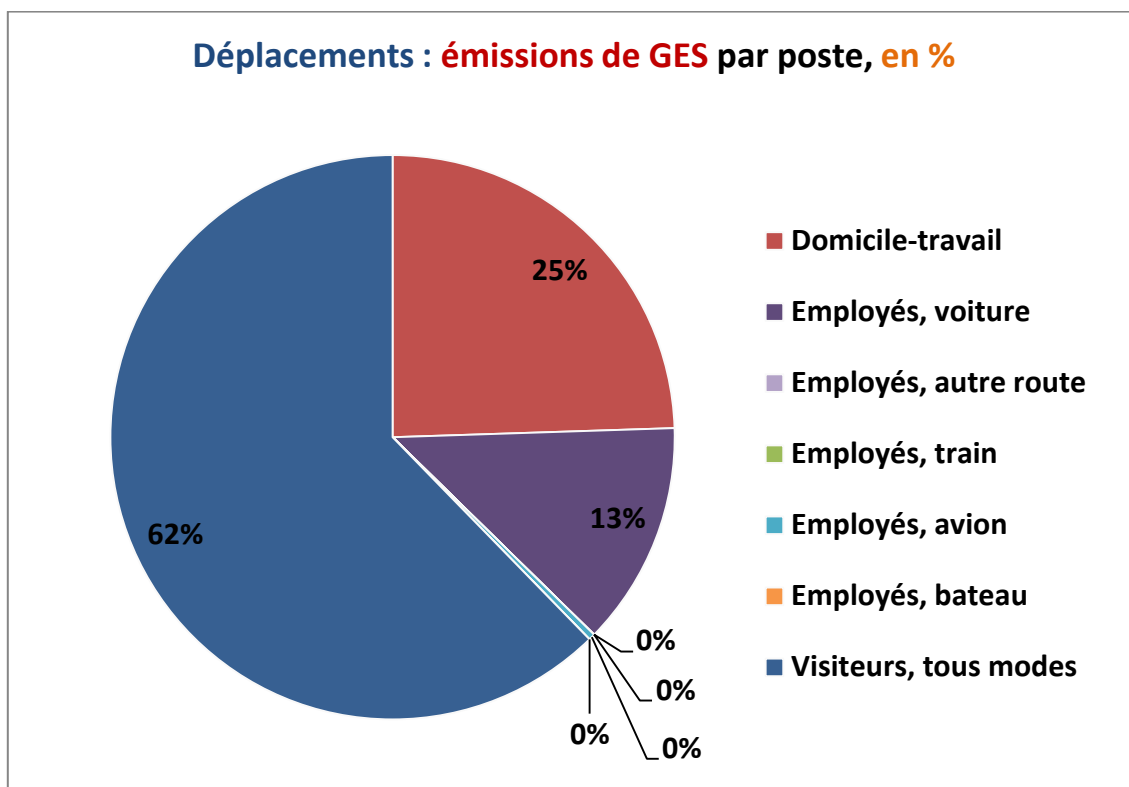
## RESULTATS DETAILLES

### Les intrants

Les ratios monétaires pris en comptes rassembles 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.



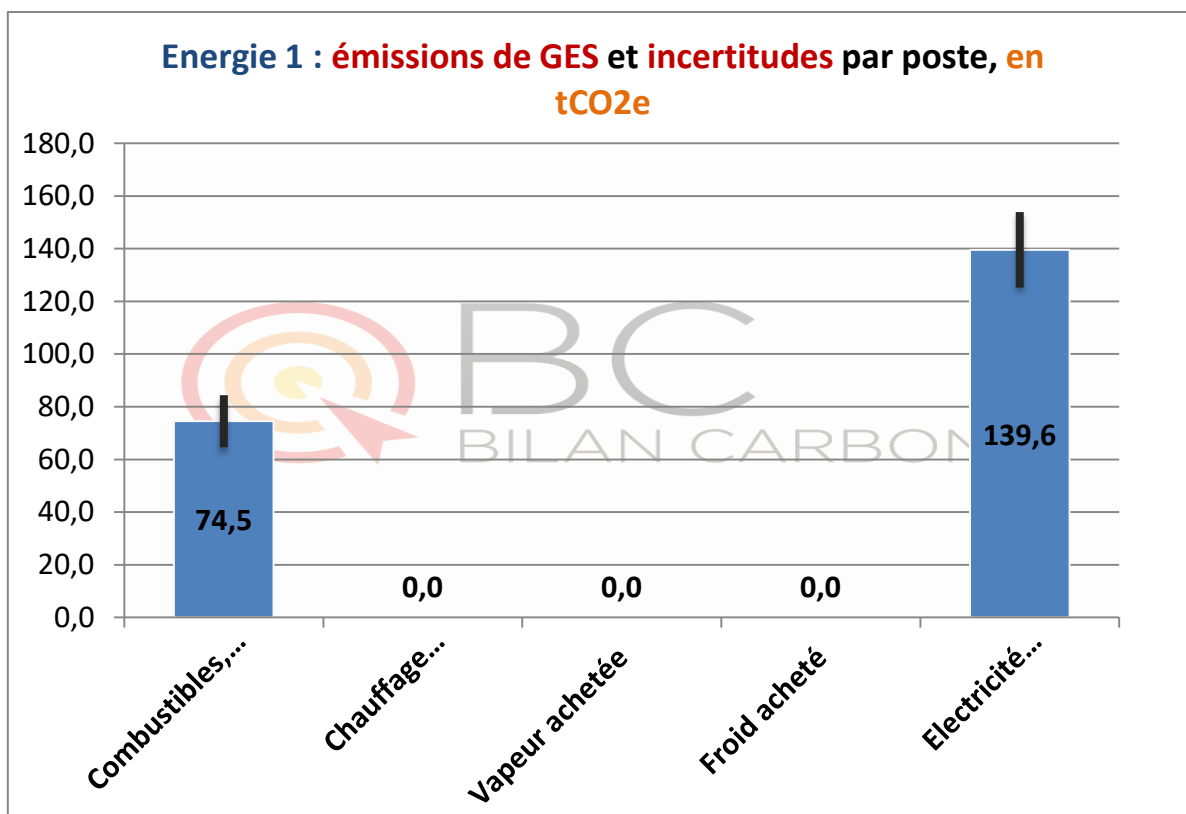
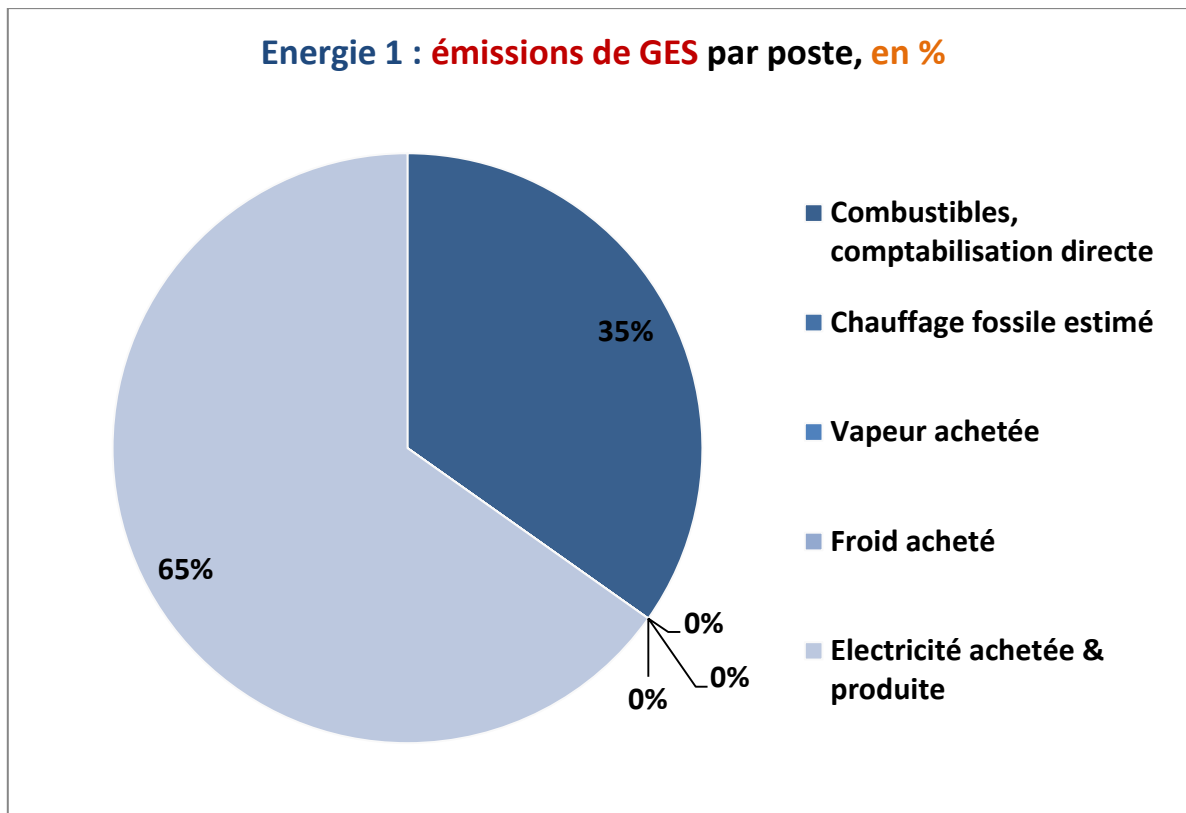
## Les déplacements



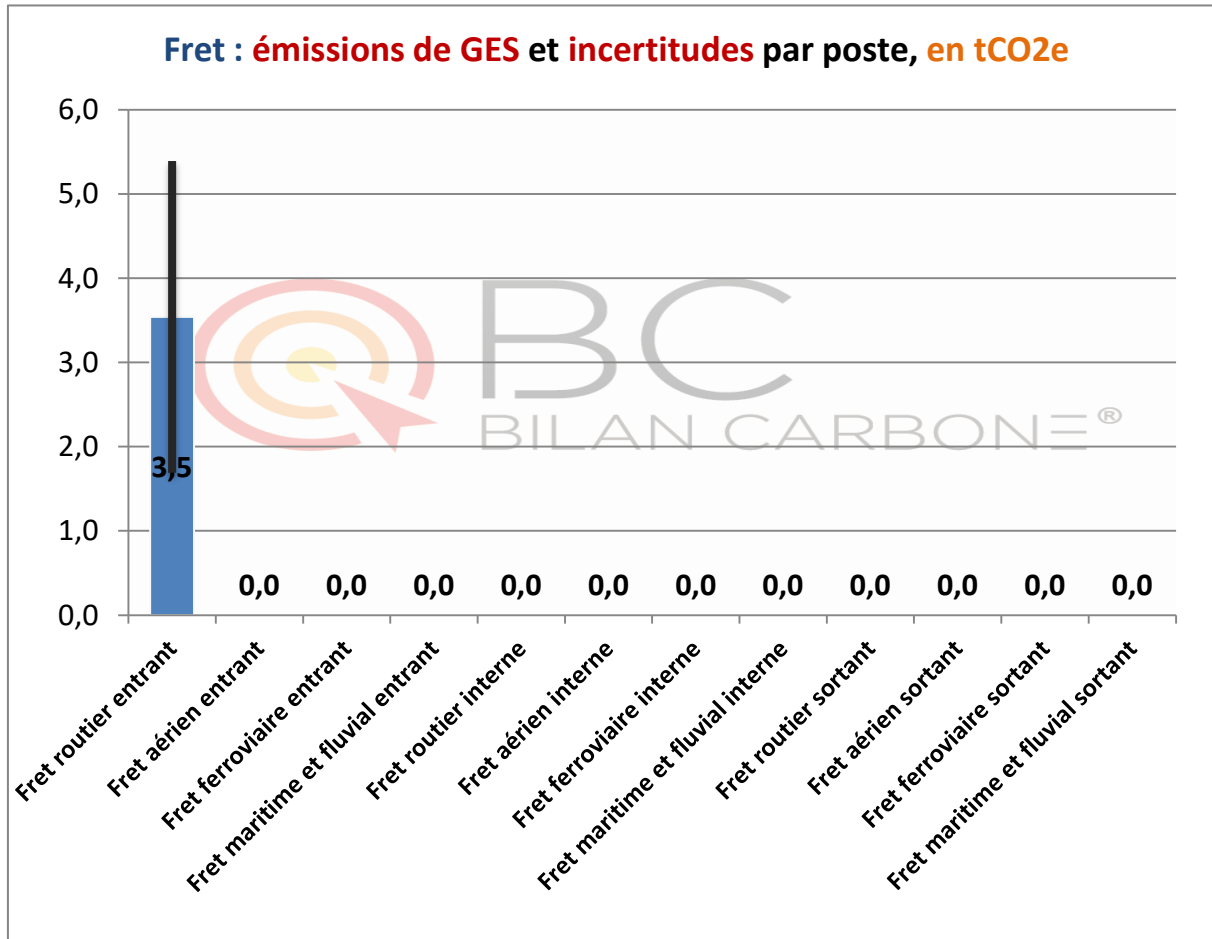
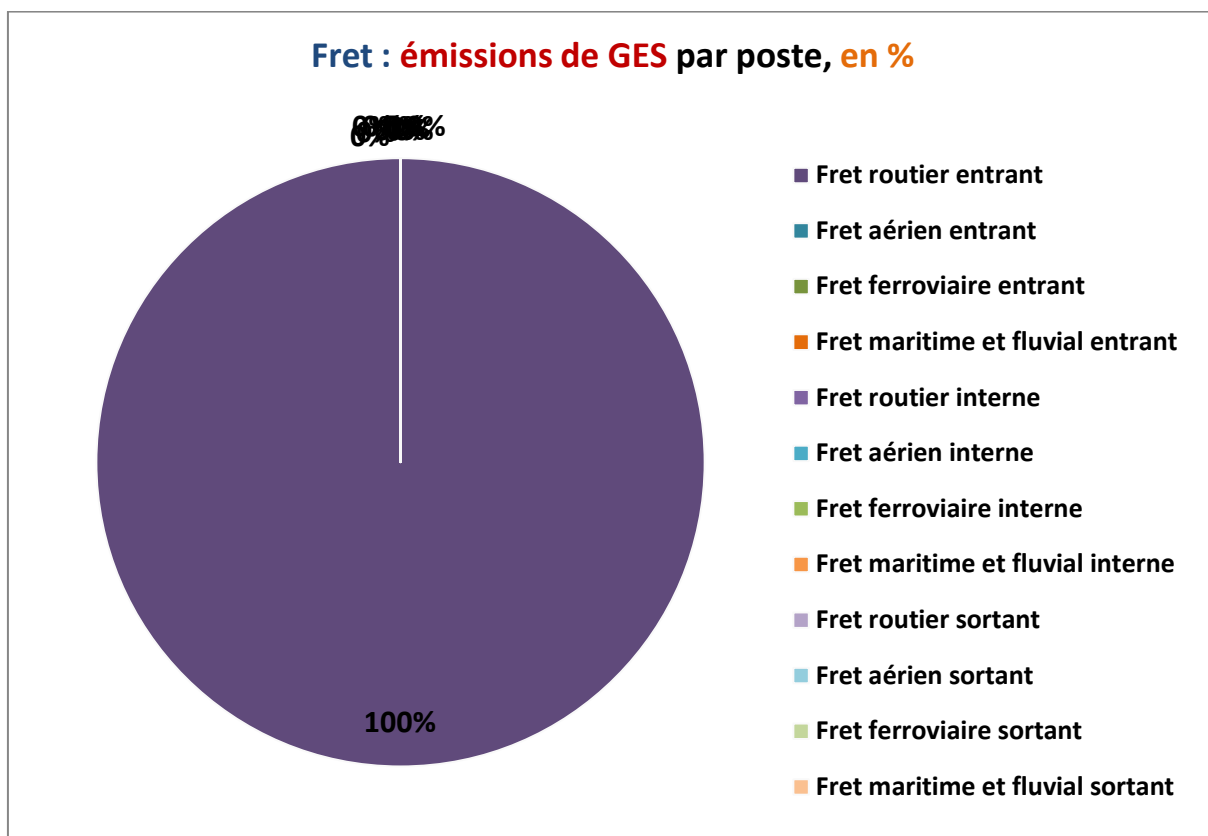


## Les énergies

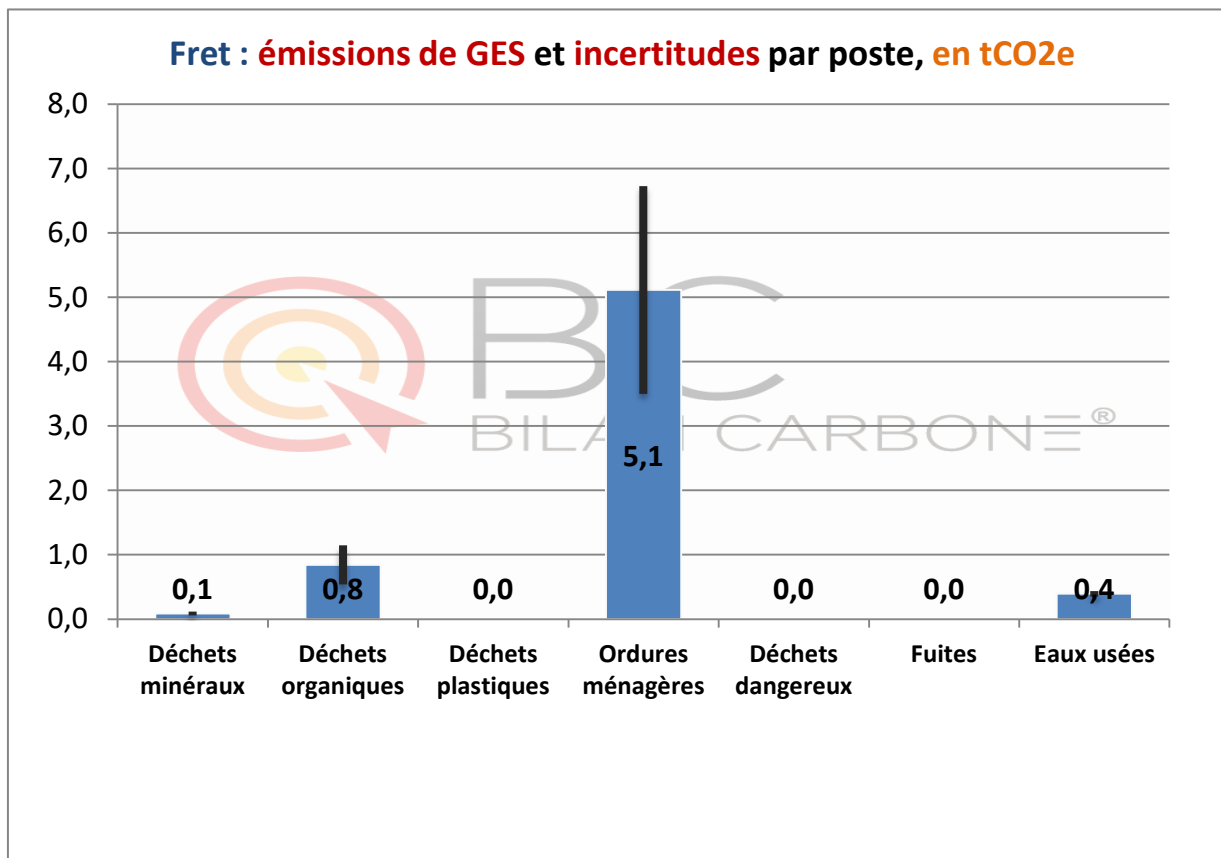
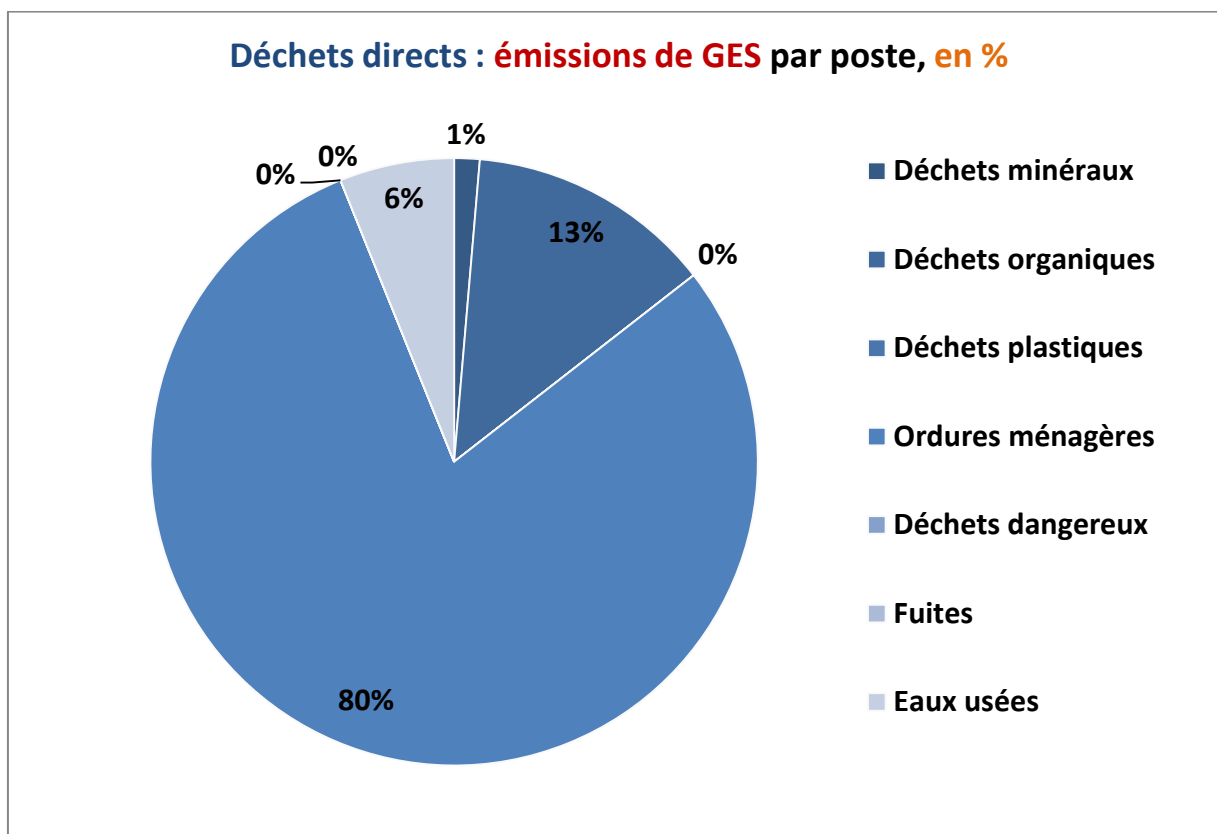
### Energie 1 (bâtiment IFSB)



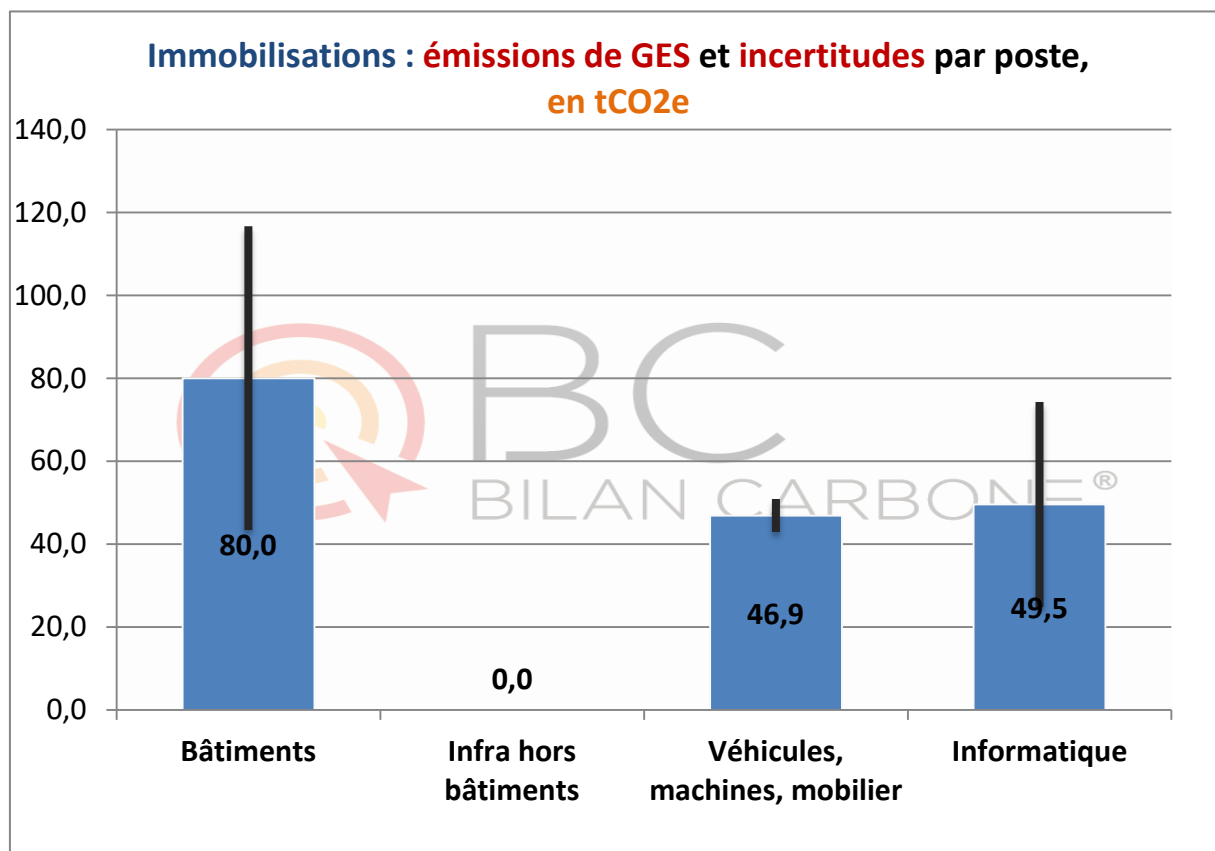
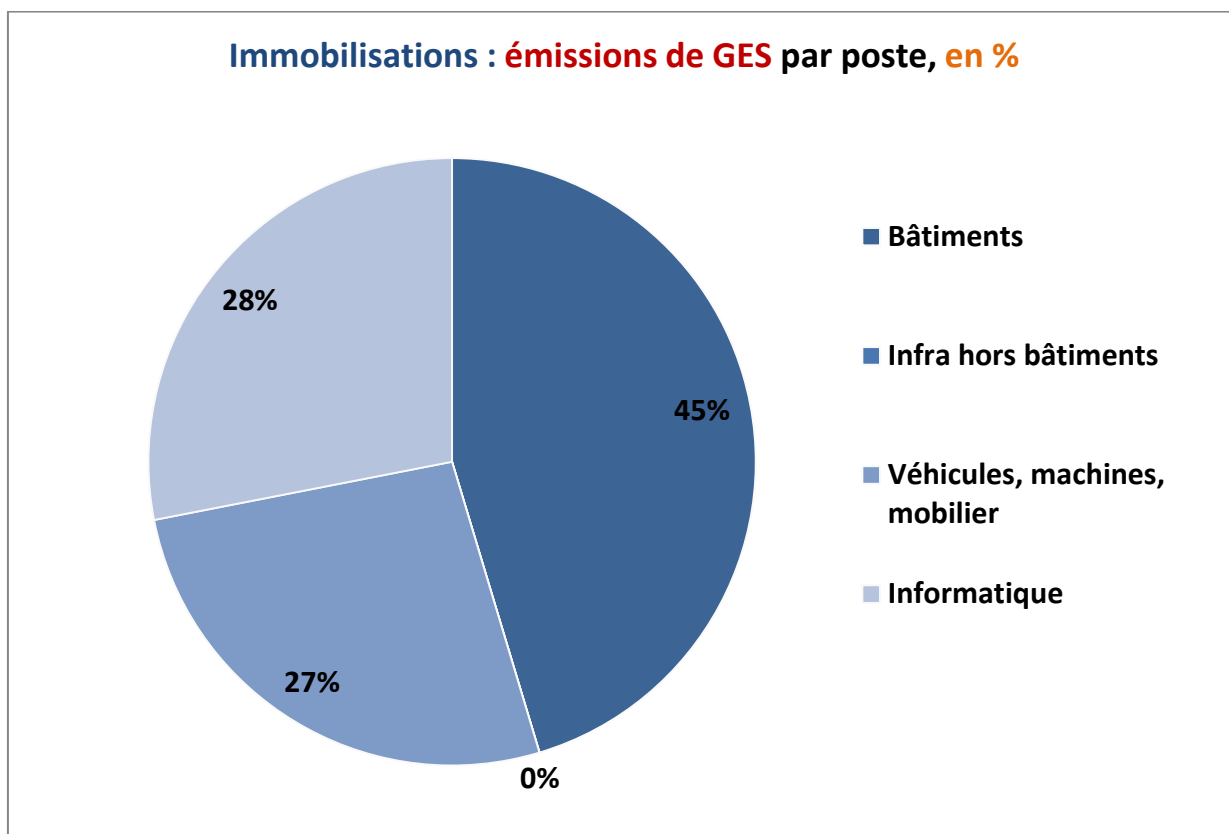
## Les frets



## Les déchets

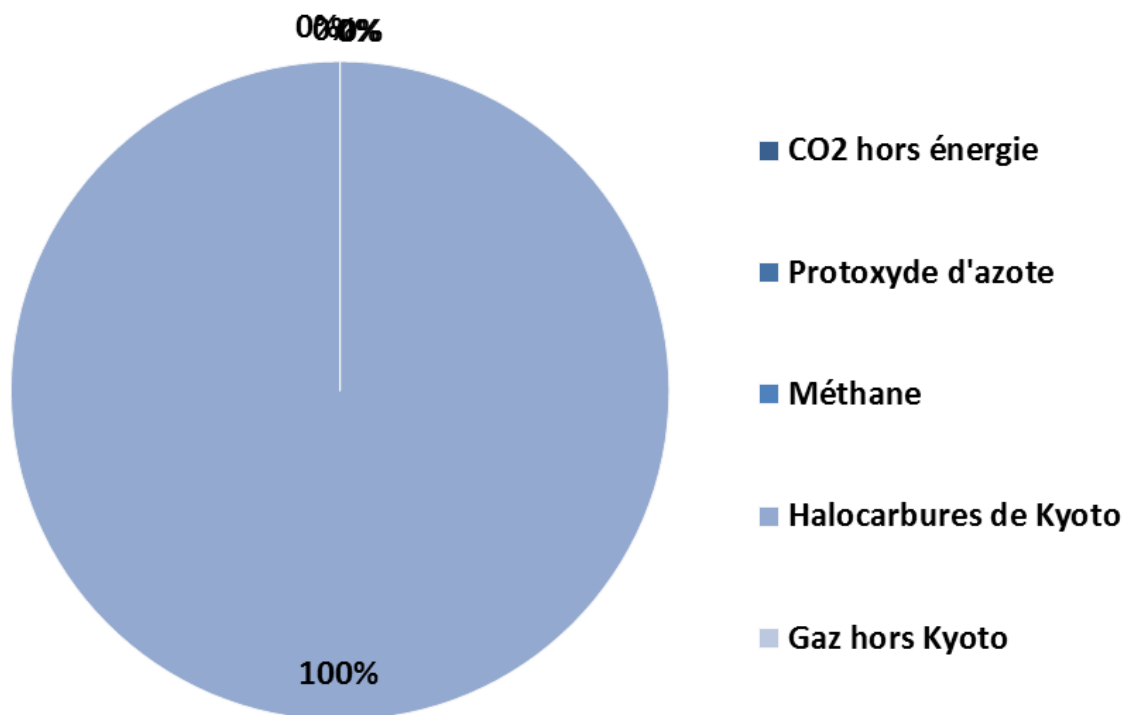


## Les immobilisations

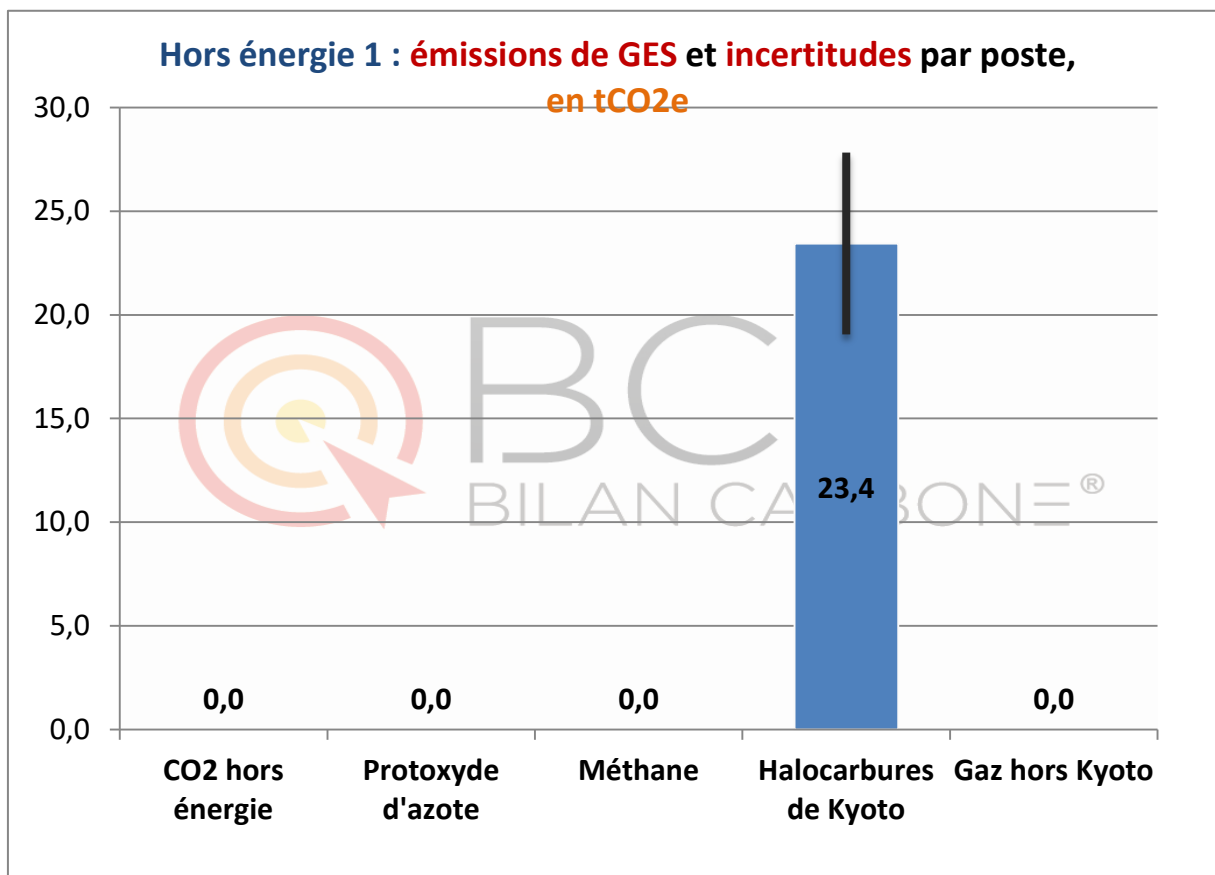


**Hors énergie**

**Hors énergie 1 : émissions de GES par poste, en %**



**Hors énergie 1 : émissions de GES et incertitudes par poste, en tCO2e**





## **DONNEES MANQUANTES AU CALCUL**

---

Le calcul du Bilan Carbone ® de l'IFSB 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
- Les relevés des consommations des bâtiments ne sont plus faits régulièrement
- Les déplacements des stagiaires ne sont plus collectés régulièrement.
- Les matériaux livrés sur le site ne sont plus listés pour une collecte d'information simple et rapide

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 CO<sub>2</sub> de l'IFSB sont liées aux matériaux entrants.

Les matériaux de construction étant les éléments de base indispensable à la formation des étudiantes, 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 CO<sub>2</sub> 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.
- Grouper les commandes de matériaux.

### **Réduire les émissions liées aux déplacements**

Les déplacements des employés et des visiteurs représentent 30% des émissions de CO<sub>2</sub> totales de l'IFSB avec une répartition égale entre les deux. L'écrasante majorité des émissions est due à des trajets routiers (plus de 90%).

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

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 Bettembourg et la zone d'activité, des efforts supplémentaires peuvent être réalisés) :
  - Le déplacement des stagiaires représente environ 18% 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 Krakelshaff ;
  - Promouvoir les sites de co-voiturage (<http://www.karzoo.lu>, <http://www.covoiturage-luxembourg.com>, etc...).
- Former et sensibiliser les employés à l'éco-conduite.



## 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](mailto:info@ifsb.lu)  
W <http://www.ifsb.lu>