

RAPPORT DÉVELOPPEMENT DURABLE 2013



«Ensemble, construisons un avenir durable»

ENGAGEMENTS ET REALISATIONS 2013



Sommaire

Bienvenue à la 3e édition de notre rapport de développement durable.

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

FEED-BACK

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

Téléchargez le formulaire sur notre site



www.ifsb.lu/developpement-durable

Déclaration du dirigeant	3
Nos réalisations 2013 en un clin d'œil	4
Qui sommes-nous?	6
La vision de l'IFSB	8
PILIER 1 - Gouvernance, éthique des affaires et engagements des parties prenantes	16
PILIER 2 - Favoriser, soutenir le développement socio-économique du secteur de la construction	20
PILIER 3 - Soutenir et développer l'employabilité durable de nos parties prenantes internes	38
PILIER 4 - Favoriser les énergies renouvelables et optimiser nos consommations	42
A propos du rapport	48
Index GRI	49

Nous adhérons aux organisations suivantes



Déclaration du dirigeant

Bruno RENDERS
Directeur-Administrateur de l'IFSB



Si le développement durable a longtemps été perçu comme un concept certes innovant mais parfois peu réaliste il trouve aujourd'hui clairement une autre acuité. En effet, les exigences et les développements en relation avec la construction durable et l'efficacité énergétique des bâtiments ont pris un essor considérable et le projet sectoriel IFSB se doit de rester pleinement au cœur de cette actualité. A ce titre, nous nous appliquons de manière rigoureuse les principes de responsabilité sociétale et nous continuons nos efforts de sensibilisation et d'innovation pour

encourager les entreprises du secteur vers une compétitivité plus durable.

Notre rapport développement durable est un gage de transparence et doit servir, d'une part, à donner de la visibilité à notre engagement durable, et, d'autre part, à assurer une forme de pédagogie managériale pour toutes les parties prenantes de la construction durable.

Les orientations de la commission européenne autant que le programme du nouveau gouvernement luxembourgeois ont pleinement intégrés ces objectifs de durabilité donnant ainsi une plus grande pertinence à cet engagement qui est le nôtre.

Soulignons quelques une des actions menées en 2013, comme nos actions de valorisation des métiers de la construction durable auprès des jeunes, d'analyse en matière des compétences construction durable futures et de formation des demandeurs d'emplois.

La combinaison de facteurs environnementaux, sociaux, et économiques est au cœur de notre développement et nous avons dégagé des axes stratégiques prioritaires, comme p.ex. la politique d'achats responsables qui met en évidence la prise en compte de critères de durabilité en combinaison avec d'évidents critères financiers.

Un des défis futurs relèvera aussi de la mise en place d'une politique de mobilité durable qui concernera, tant les collaborateur(trice)s, que nos nombreux stagiaires. En effet, l'augmentation de la fréquentation de nos formations va de facto engendrer des problèmes de mobilité qu'il conviendra de gérer durablement et impliquera la mise en place de politique de déplacement innovante des stagiaires.

Notre volonté de toujours être en adéquation avec les besoins de nos clients et parties prenantes externes passera également par de nombreux développements dans le domaine de solutions pédagogiques innovantes mettant en présence les systèmes d'enseignement à distance autant que la réalité virtuelle et les serious game.

Enfin, une politique de durabilité s'entend également par des engagements sociétaux majeurs parmi lesquels la participation active à la lutte contre le chômage des jeunes et au maintien au travail des seniors, via une stratégie intitulée green jobs.

Bruno RENDERS Directeur-Administrateur de l'IFSB

¹ Le Global Reporting Initiative (GRI)

Nos réalisations 2013, en un clin d'œil

IFSB, UN ENGAGEMENT AMBITIEUX ET DES RÉALISATIONS CLEFS



L'IFSB remporte le Green Advisory Award pour le service **CSR 26000**.

La démarche d'accompagnement complète qui est proposée permet de faire :

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



IMS LUXEMBOURG
Inspiring More Sustainability

Mécénat de compétences : groupe de travail « Territoire et PME » organisé par l'Institut pour le Mouvement Sociétal.

3526

STAGIAIRES

ont été formés en 2013

**European CSR
Award Scheme**



Inspiring partnerships for innovation and impact

Participation au pré-jury des CSR Awards visant à récompenser les partenariats innovants entre entreprises et organisations sans but lucratif sur le territoire luxembourgeois.

73%

des consommations énergétiques sont issues
D'ÉNERGIES RENOUVELABLES

Nos réalisations 2013, en un clin d'œil



Lancement de l'application **My-RSE**, qui propose un questionnaire d'évaluation permettant à l'entreprise de se positionner sur la thématique de la Responsabilité Sociétale des Entreprises.

- La RSE en quelques mots
➤
- Evaluez votre démarche RSE
➤
- Guide des bonnes pratiques
➤
- Contact
➤

Une initiative de



La Fonds social européen investit dans votre avenir




8

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

4500

JEUNES accueillis depuis 2007, dans le cadre des activités **BUILDING GENERATION** visant à promouvoir les métiers de la **CONSTRUCTION DURABLE** auprès des jeunes

14702

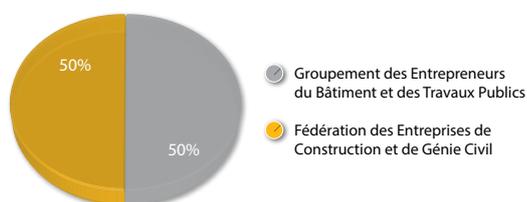
HEURES de formation ont été dispensées en faveur de la **SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL** à **PLUS DE 1286 STAGIAIRES** du secteur de la construction

Qui sommes-nous?

PROFIL ORGANISATIONNEL

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

ACTIONNARIAT



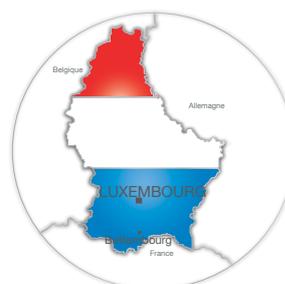
Capital Social
4 731 000€

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

L'institut oriente ses activités sur 3 grandes missions :

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

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



Qui sommes-nous?

NOS VALEURS

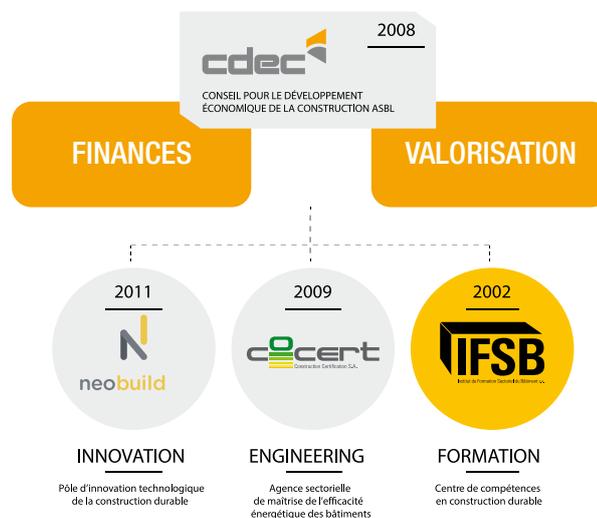
- I** *Investir dans l'Homme.*
- F** *Former à l'efficacité.*
- S** *S'associer pour relever ensemble les défis.*
- B** *Bâtir de façon durable pour tous.*

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

VISION GROUPE:

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

Ainsi la création et l'opérationnalisation de projets et structures reposant sur 5 piliers de compétences stratégiques que sont la Formation, l'Innovation, la Certification et l'Engineering de l'efficacité énergétique, la valorisation des métiers auprès des jeunes et le pilier financier sont les composantes de cette stratégie intégrée.



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.

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

Enjeux :

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

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

La commission européenne a édité la stratégie pour une compétitivité durable du secteur de la construction et de ses entreprises, qui est orienté sur 5 axes :

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

La vision de l'IFSB

Opportunités

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

- Renforcement des compétences des travailleurs

- Partenariats pour l'élaboration de programmes d'enseignements et de formations professionnels au niveau national répondant aux besoins actuels et émergents du secteur de la construction

- Reconnaissance mutuelle de méthode d'évaluation des performances environnementales des bâtiments



- Marchés publics verts: valorisation des critères de durabilité

- Evaluation des performances des sous-secteurs de la construction en matière de développement durable.

La vision de l'IFSB

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

LES 4 PILIERS DE NOTRE STRATEGIE RSE

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



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

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

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

Notre gestion de la RSE

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

UNE DÉMARCHE CONSTRUCTIVE ET OPÉRATIONNELLE

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



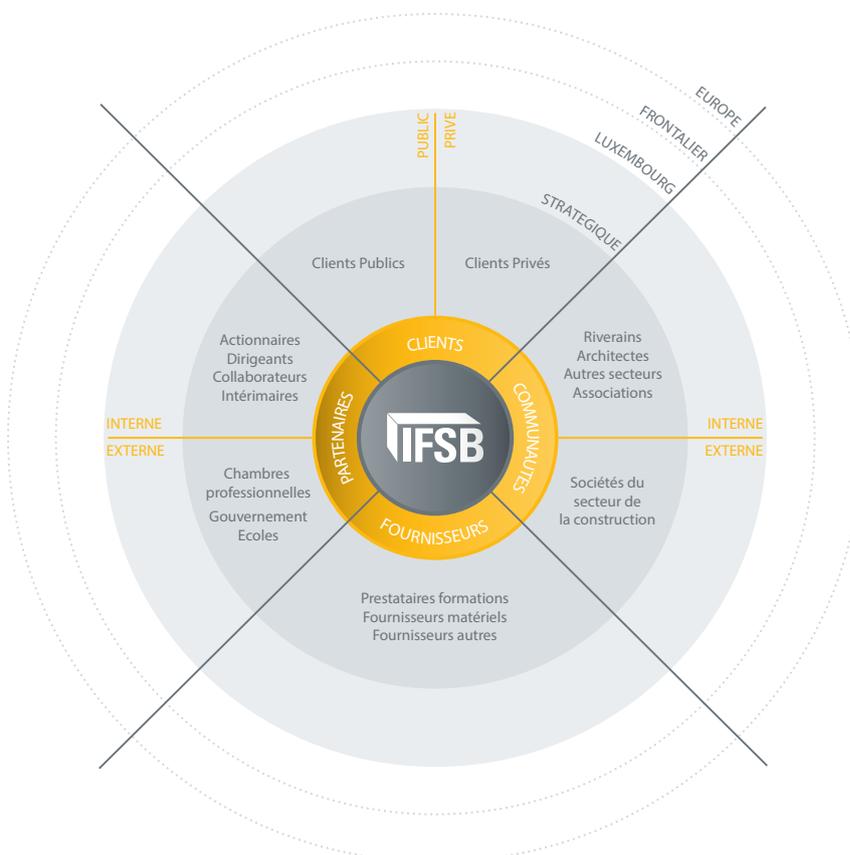
Notre gestion de la RSE

UNE APPROCHE PARTICIPATIVE DE NOS PARTIES PRENANTES

«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 du développement responsable de l'IFSB.» Elisabeth De Sousa



4 groupes de parties prenantes ont été identifiés, analysés et définis au regard de notre mission. Les groupes clients, fournisseurs, partenaires et communautés ont fait l'objet d'une distinction en fonction de leurs liens internes ou externes à notre entreprise, au regard de leurs niveaux d'implications sur notre mission et en fonction de leurs impacts géographiques. Notre rapport est disponible sur notre site internet et donc accessible à toutes nos parties prenantes. Plus spécifiquement, pour le groupe clients et fournisseurs, le rapport leur sera envoyé sur demande.



Notre gestion de la RSE

Le dialogue s'est réalisé au travers de réunions individuelles, d'enquêtes de satisfactions et de tables rondes d'échanges RSE avec la majorité de nos clients et fournisseurs. Nous avons également mis en place des échanges de bonnes pratiques RSE via les réseaux d'experts RSE au Luxembourg.

RÉSULTATS 2013

Nous avons sollicités bon nombre des parties prenantes afin de recueillir leurs attentes sur les indicateurs à surveiller et sur lesquels rendre compte.

Voici la répartition par catégorie :

CLIENTS (C.A.)	82%
FOURNISSEURS (C.A.)	61%
PARTENAIRES INTERNES	100%
PARTENAIRES EXTERNES	0%
COMMUNAUTES	0%

OBJECTIFS 2014

Nous mettrons un accent particulier sur notre chaîne d'approvisionnement et organiserons un événement dédié aux partenaires.

Notre gestion de la RSE

UN CIBLAGE SUR LES ENJEUX PERTINENTS

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

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

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

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



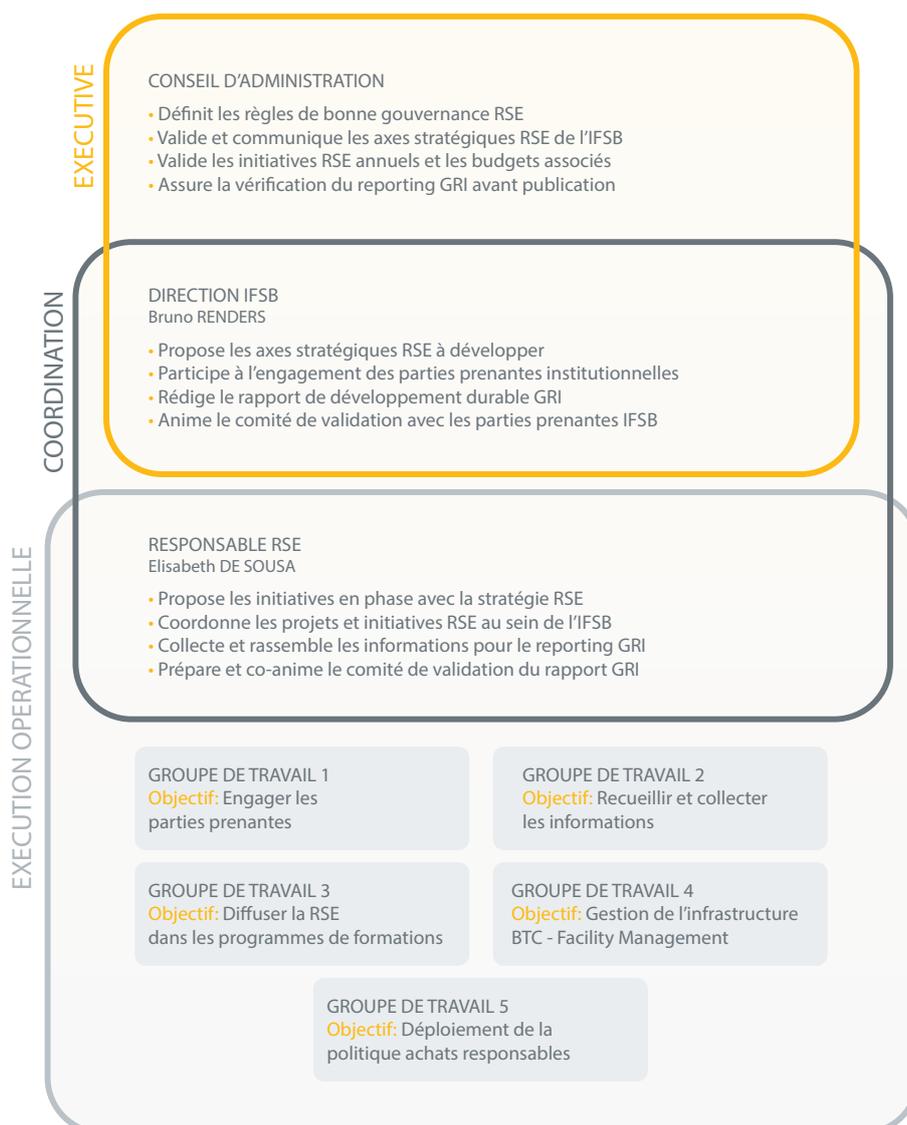
■ Economique	■ Environnement	■ Emploi
■ Droits de l'homme	■ Responsabilité du service	

Notre gestion de la RSE

UN MODÈLE DE GOUVERNANCE INTÉGRÉ AUX ACTIVITÉS

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

Notre structure interne de gouvernance et de reporting s'articule autour de trois maillages: Exécutive pour les validations, Stratégique pour les propositions et les actions de contrôle et Opérationnel pour la mise en oeuvre des plans d'actions. Nos priorités en matière RSE sont gérées sous forme de groupes de travail dédiés.



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

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

NOTRE CODE DE CONDUITE ET CHARTE D'ENTREPRISE

Le code de conduite et nos politiques internes confortent notre approche de responsabilité sociétale d'entreprise en privilégiant les principes du Global Compact & de l'ISO 26000:

LES 10 PRINCIPES DU GLOBAL COMPACT

Droits de l'homme

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

Droit du travail

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

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

LES PRINCIPES DE LA NORME ISO 26000

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



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

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

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

UNE CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLE ET DURABLE

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

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

- I – NORMES DU TRAVAIL**
- II – ETHIQUE DES AFFAIRES**
- III -ENVIRONNEMENT**
- IV – HYGIENE ET SECURITE DU TRAVAIL**
- V – PRODUITS ET SERVICES**
- VI – RENDRE COMPTE DES PROGRES**



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

INTRODUCTION

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

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

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

PRINCIPES

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

L'IFSB contribue dans la mesure du possible aux objectifs fixés par le Plan National de Développement Durable et invite ses fournisseurs à prendre en compte ceux-ci dans leur politique de développement durable.
<http://www.developpement-durable.fr/infrastructures/public/le/developpement-durable/infrastructures/plan-national/index.html>

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

I – NORMES DU TRAVAIL

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

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

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

RÉSULTATS & OBJECTIFS

		Résultats 2012	Résultats 2013	Objectifs 2014
PR8	ETHIQUE DES AFFAIRES Nombre total de plaintes fondées pour atteinte à la vie privée et de pertes de données relatives aux clients	0	0	0
SO7	Nombre total d'actions en justice pour comportement anti-concurrentiel, infractions aux lois anti-trust et pratiques monopolistiques, et le résultat de ces actions	0	0	0

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

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

		Résultats 2012	Résultats 2013	Objectifs 2014
EC6	Part de dépenses réalisées avec les fournisseurs locaux	89%	91%	Maintenir le niveau 2013
HR1	Montant total des achats issus de fournisseurs ayant pris un engagement envers le respect des droits de l'homme	21% 444 310,03€	23% 458 165,37€	25%

Sur base de notre politique d'achat intégrée à la gouvernance, nous avons participé à l'économie locale. Etant conscients que nos fournisseurs ont un grand rôle à jouer dans la préservation des droits de l'Homme nous menons des actions pour inciter ces derniers à prendre des engagements formalisés.

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

1. ACTIVITÉS DE FORMATION

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

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

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



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

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

BATIMENT DIDACTIQUE

A partir de 2017, au Grand-Duché de Luxembourg tout nouveau bâtiment d'habitation construit devra être passif, c'est à dire Classe A.

Pour atteindre cet objectif tous les acteurs du secteur de la construction doivent donc être informés, formés et qualifiés, à court et moyen terme.

Afin de disposer d'un outil efficace, l'Institut de Formation Sectoriel du Bâtiment a construit un bâtiment didactique pour dispenser les formations liées aux bâtiments passifs.

Cette infrastructure de 300 m² sur trois niveaux composée de différents types de matériaux (maçonnerie, béton, bois) permet la réalisation d'exercices pratiques et de tests d'infiltrométrie et de thermographie. Les stagiaires peuvent visualiser les mises en oeuvre correctes et les malfaçons des bâtiments d'un point de vue efficacité énergétique. Ils peuvent également mettre en oeuvre, sur des zones réelles, les éléments suivants liés à la performance énergétique des bâtiments passifs :

- isolation des bâtiments : réalisation de façades isolantes, isolation des combles, soufflage d'isolants
- étanchéité à l'air
- pose des menuiseries extérieures
- construction bois
- passage de tuyauteries, gaines, fourreaux entre les zones chauffées et non chauffées
- zones de démonstrations
- zones de tests en grandeur réelle pour la thermographie et le blowerdoor test

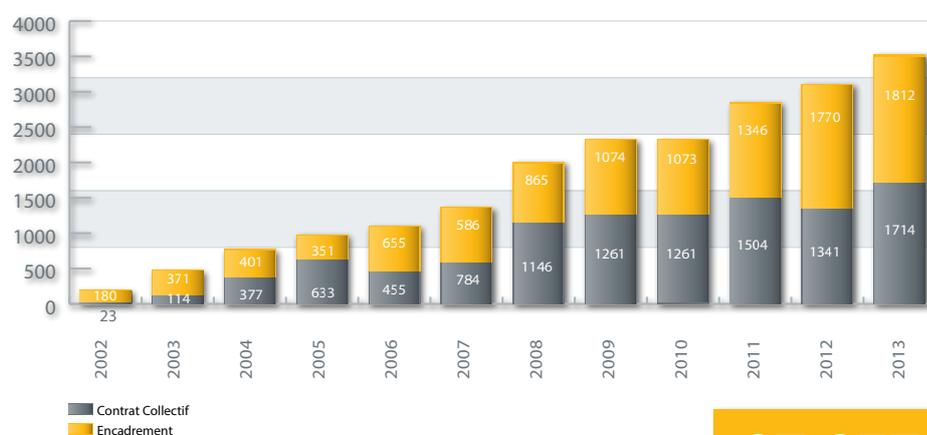


Pilier 2 - Favoriser, soutenir le développement socio-économique du secteur de la construction

LES CHIFFRES OPÉRATIONNELS

Le nombre de stagiaires formés de 2002 à 2013

3 526
Stagiaires en 2013



Les heures de formations dispensées de 2002-2013

67 957
Heures en 2013



021.097

stagiaires formés
depuis 2002

459.309

heures de formation
dispensées depuis
2002

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

2. SERVICES D'ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES DE LA CONSTRUCTION

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

PLAN DE FORMATION & COFINANCEMENT

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

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

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

La démarche aborde plusieurs étapes :

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

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

COACHING SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL

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

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

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

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

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

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

Nos projets sont reconnus pour leur caractère durable et novateur, et bénéficient d'un cofinancement de la part de Fonds structurels.

FORMIDAD



Le Fonds social européen
investit dans votre avenir

Le projet FORMIDAD a pour objectifs de:

- développer et assurer la formation des ouvriers et de l'encadrement du secteur de la construction (gros oeuvre et second oeuvre) afin que ledit secteur soit capable de répondre à court et à moyen terme aux attentes luxembourgeoises et européennes en matière de performance énergétique des bâtiments (OBJECTIF ZERO ENERGIE pour 2019). Cette formation permet d'assurer au Grand-Duché de Luxembourg une avance technique suffisante pour acquérir et garder un certain leadership en matière de qualité de réalisation des constructions.
- assurer la formation et sa validation pour les opérateurs d'engins sur chantier (grue, camion chantier, pelleteuse,...) dans le même esprit de qualification des employés du secteur de la construction. Les aspects techniques, environnementaux et surtout sécuritaires doivent être acquis par les travailleurs de ce secteur autrement que par la formation «sur le tas». Une formation reconnue et validée par un permis «engins de chantier» identique pour toutes les entreprises du pays permettra d'augmenter la qualité et la sécurité de ces travaux.
- former et amener au travail sur des secteurs de pointe en Construction Durable, des jeunes sortis de l'école, des demandeurs d'emploi ou des travailleurs cherchant à se réorienter.

RÉSULTATS: 738 stagiaires ont été accueillis, dont 427 qui ont passé le permis «engins de chantier».

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

CSR Build



Le Fonds social européen
investit dans votre avenir

Le projet vise à développer une action de sensibilisation et de connaissance de la RSE appliquée au secteur de la construction.

CSR Build se composera ainsi:

- Création de cercles de la RSE
- Implémentation des outils ISO 26000 dans divers entreprises en tant que projets pilotes
- Actions de communication et de sensibilisation à la RSE
- Organisation de modules de formation

L'action consiste à mettre en place une logique de formation de proximité pour les managers d'entreprises du secteur dans laquelle ils auront le loisir de confronter leurs différences d'approches, de solutions ou de bonnes pratiques au sein d'un cercle fermé.



Cette action s'apparente aux clubs de management, mais dans ce cas directement liés aux principes du Développement durable et de la RSE. Les récentes évolutions en matière de RSE au Luxembourg et en Europe conduisent ainsi à identifier la RSE 2.0 comme un facteur d'accélération de la compétitivité et de différenciation du secteur luxembourgeois de la construction. La sortie officielle de la norme ISO 26000, dès le 1^{er} novembre 2010, renforce de manière évidente la pertinence du concept et le projet contribuera à orienter le secteur de la construction dans cette direction.

RÉSULTATS: Parmi les nombreuses actions de sensibilisation, nous citerons les réunions du cercle du management, les formations et le lancement de l'application MyRSE. Nous avons également organisé une conférence sur les critères de durabilité appliqués aux marchés publics et privés, ce qui reflète le souhait des membres du cercle du management durable. Un site internet dédié a été créé pour informer tous les acteurs tant sur la conférence que sur l'ISO 26000 et l'application My-RSE. www.buildingthegreenway.lu

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

SCIPRISC 2



Le Fonds social européen investit dans votre avenir

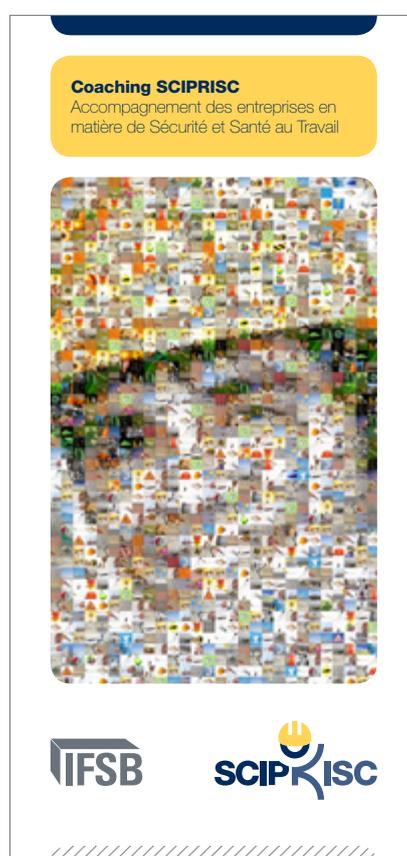
Actuellement, 3 Coaches Prévention Sécurité et Santé sont déjà en place dans les entreprises.

Le projet SCIPRISC permet d'identifier sur chantier et en entreprise, avec le management de celles-ci, les moyens concrets et pratiques à mettre en œuvre dans les domaines managériaux et techniques pour améliorer la sécurité au travail mais également la prise en compte du développement durable et de la RSE.

Cette mission d'accompagnement repose sur plusieurs visites par an dans des entreprises à hauts risques.

Le projet SCIPRISC 2 s'inscrit dans la continuité du premier projet avec une augmentation des entreprises et salariés coachés «SCIPRISC». Annuellement le projet devrait permettre de toucher 30 entreprises, soit environ 1200 salariés par an, et ainsi de permettre le développement de nouveaux outils en matière de prévention des risques professionnels de la construction.

Il sera tout comme le premier projet soutenu par le FSE et le Ministère du Travail de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire.



RÉSULTATS: 33 entreprises, représentant 1424 salariés, ont été coachées en 2013

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

BUILD TIC



Le Fonds social européen
investit dans votre avenir

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

Cet outil permettra plusieurs types d'actions :

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

Ce projet consistera au développement de l'infrastructure supportant la réalisation de ces actions à distance et à la création des supports pédagogiques (vidéos, quizz, questionnaires interactifs...).

Ce mode de formation permettra un gain de temps (diminution du temps de transport, apprentissage plus rapide car la méthode sera adaptée et ciblée pour chacun par une personnalisation avec un rythme d'apprentissage adapté).

Ce mode d'apprentissage sera complété selon les formations par des séances en salle ou en atelier.

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

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

RÉSULTATS: L'analyse des solutions existantes et l'identification des modules à intégrer a été réalisée. Les objectifs pédagogiques ont été déterminés.

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

BUILDING GENERATION



Le Fonds social européen
investit dans votre avenir

Les entreprises de construction sont en recherche permanente de personnel pour renforcer leurs équipes et surtout pour les rajeunir. Les métiers de la construction ayant mauvaise presse auprès des jeunes, il est nécessaire d'avoir une démarche d'information et de motivation pour les amener à entreprendre des études dans ces domaines et à faire carrière dans la construction. De plus l'entourage des jeunes a une influence directe sur eux, c'est pour cela qu'il faut également mener des actions auprès des parents et des enseignants.

Nous avons prévu de mener plusieurs types d'actions, pour informer les jeunes, leurs parents et le corps enseignant sur les métiers de la construction:

- Organisation de manifestation du type «Jeux sans frontières de la construction durable», comprenant uniquement des thématiques liées à la construction, en partenariat avec le Ministère de l'Education, les lycées et le SNJ.
- Accueil de classes de l'enseignement primaire et/ou secondaire «découverte des métiers de la construction» avec travail pratique de la maçonnerie, utilisation d'engin de chantier, ...
- Organisation de visites de chantiers d'exception
- Organisation Journée découverte pour familiariser le personnel enseignant
- Mise en place d'une communication adaptée: diffusion d'annonces, brochures, spots radio et cinéma sur tout le territoire luxembourgeois pour faire la promotion des métiers de la construction.



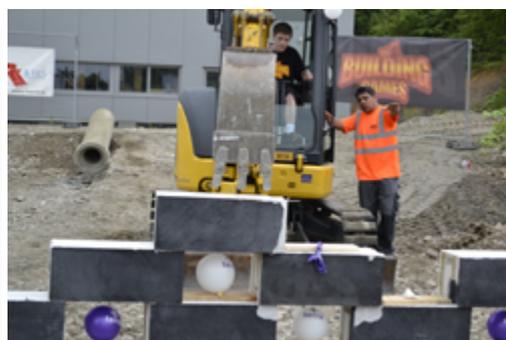
Pour la partie de stages de formations:

- Formation équivalente à un niveau B1 ou équivalent suivant contrat collectif à l'institut IFSB avec des formateurs professionnels. Cette formation est à la fois un stage «comme en entreprise» et un suivi très rapproché par des formateurs qui, habituellement, font de la formation continue auprès des ouvriers de la construction.
- Formation à la construction durable, équivalente à un certificat partiel de Conseiller en construction durable.
- Initiation à la construction mécanisée (engins de chantier, levage et manutention).

RESULTATS: plus de 600 jeunes ont participé aux actions en 2013. Parmi lesquelles, nous citerons la 2e édition des Building Games et les journées découvertes. Une dizaine de lycées ont participé activement aux actions. Les gagnants des 2 éditions des Building Games sont partis en voyages d'études au Cap-Vert.

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

Les Building Games 2013



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

Sos villages d'enfants – voyage d'études au Cap-Vert

Comme un beau projet n'arrive jamais seul, en plus du financement du voyage d'études au Cap-Vert, qui a été remporté par le lycée Nic Biever à Dudelange lors de la première édition des Building Games, nous avons choisi de soutenir un projet au Village d'enfants SOS.

L'IFSB a fait le don d'une installation photovoltaïque à la maison des jeunes située au Village d'enfants SOS à São Domingos.

Les jeunes étudiants luxembourgeois ont participé à la mise en place de l'installation et l'échange entre ceux-ci et les jeunes cap-verdiens a été très enrichissant.



Conférence de presse du 08 avril 2013 en présence de Madame la Ministre Mady Delvaux-Stehres, Ministère de l'Education nationale et de la formation professionnelle



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

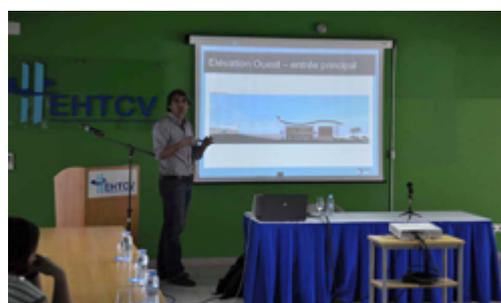
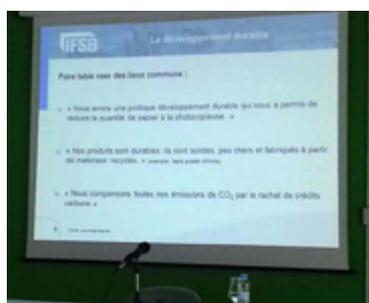
Le nouveau centre de formation dédié aux énergies renouvelables - ERMI

Lors du 2e voyage d'études au Cap-Vert, qui a été remporté par le lycée Nic Biever à Dudelange lors de la deuxième édition des Building Games, nous avons mis le focus sur les énergies renouvelables et en particulier sur le nouveau centre de formation dédié, appelé ERMI.

Marc De Bourcy, représentant du Ministère des affaires étrangères, a expliqué en quoi consiste la coopération au développement et quel en était l'importance au Cap-vert. Les jeunes étudiants luxembourgeois ont suivi une formation dédiée au développement durable, visité le bâtiment en construction de l'ERMI et ont pu échanger avec des futurs architectes locaux. Ce voyage a encore réussi à combiner une aventure technologique à une grande ouverture humaine.



Réunion au Centre de formation pour l'hôtellerie et le tourisme à Praia
Accueil par les représentants du Ministère des affaires étrangères (GDL) au Cap Vert



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



Le futur centre de formation ERMI



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

SAFE MOBILITY



Le Fonds social européen
investit dans votre avenir

Safe Mobility est un projet destiné aux problèmes de mobilité des salariés dans les entreprises du secteur de la Construction. Depuis quelques années, on constate une hausse des accidents de trajet lors des déplacements des salariés (cfr. statistiques des AAA). D'après les statistiques : 25 % des accidents reconnus sont des accidents de trajet ; 30% des personnes victimes d'accidents de trajet ont une incapacité de travail temporaire supérieure à 3 jours. Le secteur de la Construction n'y échappe pas car les salariés sont appelés, dans le cadre de leurs activités, à se déplacer sur les différents chantiers de construction situés sur tout le territoire grand-ducal. Afin d'aider les entreprises à développer une politique de sécurité et de prévention du risque routier, le projet Safe Mobility permettra de développer différents outils (formations, brochures, éco-conduite, ramassage des salariés par des bus,...) pour diminuer ce risque au sein des entreprises grand-ducales.

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

RÉSULTATS: Durant l'année 2013, l'accent a été mis sur l'élaboration de concept de formation et la recherche de partenaires pour développer la méthodologie. Différents modules de formation ont été réalisés tels que l'arrimage des charges pour camion, l'arrimage des charges pour camionnettes, la sensibilisation au risque routier et l'éco-conduite.

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

LUXBUILD 2020



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

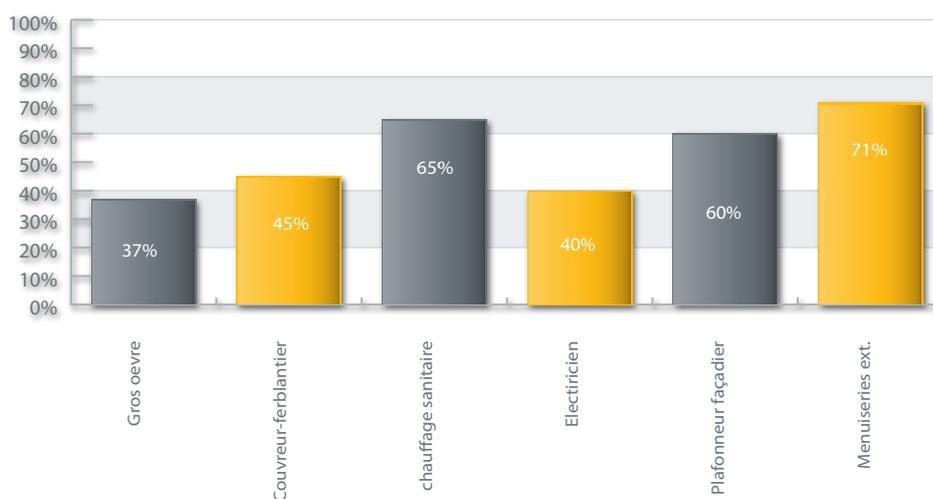
Le projet LUXBUILD 2020 a permis l'élaboration et l'approbation d'un plan d'action national favorisant l'amélioration des compétences des ouvriers du secteur de la construction et des installateurs. Les mesures identifiées doivent permettre l'atteinte des objectifs fixés pour 2020 dans le secteur du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

Partenaires : myenergy, chambre des métiers, IFSB

RESULTATS: Un état des lieux sur l'intégration de la thématique efficacité énergétique dans la formation initiale et la formation continue pour le personnel d'exécution du secteur de la construction a été réalisé. Une enquête sur chantier visant à évaluer les compétences techniques réelles du personnel d'exécution en matière de bâtiments passifs et basse énergie a été réalisée.

Voici un extrait de l'enquête :

Ouvriers ayant bénéficié d'une formation dans le domaine de l'efficacité énergétique ou des énergies renouvelables au cours des deux dernières années



Téléchargez la version complète sur www.ifsb.lu.

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

PEDAG'EC

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



Le projet PEDAG'EC consiste à mettre en place des formations en construction durable / écologique adaptées aux besoins de chaque territoire, en développant ensemble une exposition virtuelle de sensibilisation à l'écoconstruction et en partageant et appliquant à d'autres communes l'expertise de la commune de Beckerich, mondialement connue pour sa gestion énergétique.

Le projet présente 4 objectifs majeurs :

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

RESULTATS: Le concept, le programme et certains modules de formation sur la thématique de l'éco-construction ont été réalisés. En 2013, 25 personnes ont déjà suivi des formations liées à ce projet et 24 heures de formation ont été réalisées.

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

RÉSULTATS 2013 & OBJECTIFS

		Unité	Résultats 2012	Résultats 2013	Objectifs 2014
EC4	Subventions et aides publiques significatives reçues	Euros	4 047,60	10 002,36	11 000
EC8	Répartition du nombre d'heures de formation délivrées par l'IFSB en matière de nouvelles technologies et de développement durable	Nombres d'heures	7 130	4 649	5 000
SO1	Engagement dans des projets de soutien à l'emploi	Nombre de bénéficiaires	1 389	1 483	1 910
		Nombre d'heures engagées	30 021	35 213	18 100
SO1	Projets d'accompagnement des chômeurs	Nombre de bénéficiaires	149	249	150
		Nombre d'heures engagées	5 400	8 688	10 000

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

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

Dans le cadre du projet Fit4Genie Civil, cofinancé par le Fonds Social Européen et le Ministère du Travail de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, nous sommes heureux de collaborer avec l'Agence pour le développement de l'emploi, afin d'amener des solutions pertinentes en matière de bilan de compétences et de formation des chômeurs.

Les projets de soutiens à l'emploi et à l'innovation sont menés à l'IFSB depuis de nombreuses années, ainsi que ceux destinés à l'accompagnement des chômeurs.

Conscients de la nécessité d'investir pour répondre à des besoins sociaux, nous ne relâcherons pas nos efforts sur les années à venir.

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

BILAN DES ACTIVITÉS – CHIFFRES CLÉS

L'IFSB est une société anonyme, mais surtout un projet d'entreprise sectorielle qui est en croissance constante depuis sa création et le plan de développement stratégique prévoit donc une croissance soutenue s'accompagnant de la consolidation des activités à haute plus-value.

RÉSULTATS & OBJECTIFS

EC1	Résultats 2012	Résultats 2013
Chiffres d'affaires	4 656 305 €	4 313 823,90 €
Résultat	204 437 €	198 422 €
Valeur économique directe créée : Produits	4 656 305,18 €	4 313 823,90 €
Valeur économique distribuée : Coûts opérationnels	2 374 832,60 €	2 048 457,09 €
Valeur économique distribuée: Rémunération des salariés et avantages afférents	1 426 086,22 €	1 532 032 €
Versements à l'Etat	23 834 €	35 016 €
Valeur économique non répartie	831 552,36 €	698 318,81 €

OBJECTIFS 2014

Nous prévoyons une légère augmentation du chiffre d'affaires, de l'ordre de 2%.

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

NOTRE POLITIQUE

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

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

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

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



De gauche à droite: Luis Tome Lopes, Ricardo Da Silva, Daniel Bourgeois, Denis Binda, Marcel Deravet, Dominique Nélis, Miguel Duarte, Alexis Sikora, Claude Vauzelle, Dominique Thouvenin, Michel Lemineur, Bruno Renders, Mathieu Metz, Patrick Nemry, Mélanie Cannizzaro, Aldo Fiore, Michelle Tavoso, Cosimo Lobascio, José Sierra, Mohammed Rachchouq, Henri Dubuisson, Eric Le Naon, Elisabeth De Sousa.

NOTRE ENGAGEMENT

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



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

RÉSULTATS 2013 & OBJECTIFS

LA1		Réalizations 2012						
Fonction		effectif par catégorie	% par catégorie	% de l'effectif total par zone géographique (lieu de résidence)			% sexe /catégorie	
				France	Luxembourg	Belgique	Homme	Femme
Administratif	CDI ¹	4	16,67%	75 %	25%	0%	25%	75%
Fonction de support	CDI ¹	2	8,33%	50%	67%	0%	100%	0%
Formateur	CDI ¹	15	60%	40%	40%	20%	93%	7%
Cadre – responsable	CDI ¹	4	16,67%	25%	25%	50%	100%	0%
Total	CDI¹	25	100%				84%	16%

LA1		Réalizations 2013						
Fonction		effectif par catégorie	% par catégorie	% de l'effectif total par zone géographique (lieu de résidence)			% sexe /catégorie	
				France	Luxembourg	Belgique	Homme	Femme
Administratif	CDI ¹	4	14,29%	75 %	25%	0%	25%	75%
Fonction de support	CDI ¹	2	7,14%	50%	50%	0%	100%	0%
Formateur	CDI ¹	17	60,71%	41%	29,5%	29,5%	100%	0%
Cadre – responsable	CDI ¹	5	17,86%	20%	40%	40%	80%	20%
Total	CDI¹	28	100%	47,83%	21,74%	30,43%	86%	14 %

Nous prenons en compte les notions de diversité, d'égalité des chances et de non-discrimination.

Nous sommes actifs dans un secteur où les femmes ne sont pas très représentées, il est donc très difficile de recruter des femmes pour les postes de formateur. Notre équipe est composée de 28 collaborateurs, de plusieurs nationalités et de cultures différentes.

Nous avons promu une collaboratrice à un poste de responsable en 2013.

⁽¹⁾ CDI = Contrat à durée indéterminée

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

OBJECTIFS 2014

Nous souhaitons recruter 5 personnes supplémentaires et mettrons en oeuvre les principes d'égalité des chances et de non-discrimination. En 2014, nous signerons la charte de la diversité⁽²⁾ et mettrons en place un indicateur de suivi en la matière.

LA10	Résultats 2012			Résultats 2013			Objectifs 2014
Fonction	Nombre d'heures de formation						Maintenir le niveau 2013
	Total / Fonction	Homme	Femme	Total / Fonction	Homme	Femme	
Administratif	197	0	197	32	0	32	
Fonction de support	8	8	0	189	189	0	
Formateur	372	370	2	725	725	0	
Cadre – responsable	19	19	0	212	136	76	
Total	596	397	199	1 158	1 050	108	
En moyenne	24			41			

Le plan de formation prévoit un investissement continu.

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

OBJECTIFS 2014

Compte-tenu du recrutement prévu nous prévoyons une augmentation des heures de formations pour les nouveaux arrivés.

⁽²⁾ Charte de la diversité = un texte d'engagement de 6 articles proposé à la signature des entreprises, afin que celles-ci s'engagent à agir en faveur de la promotion de la diversité par des actions concrètes allant au delà des obligations légales. www.chartediversite.lu

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

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

LA7	Résultats 2012	Moyenne nationale 2012	Résultats 2013	Moyenne nationale 2013	Objectifs 2014
Taux d'accidents du travail - taux de fréquence international,	44,31%		84,19%		
Taux d'accidents du travail- taux de fréquence national (AAA)	12,00%	13,61% ⁽¹⁾ 23,34% ⁽²⁾	15%	N.D. ⁽³⁾	
Taux d'accidents du travail - taux de gravité national (AAA)	0,22%	0,47%	0,23%	0%	0
Maladies professionnelles,	0%		0%		
Nombre de journées de travail perdues	10%		11%		

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

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

⁽³⁾ la donnée n'est pas disponible au 05.05.2014

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

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

Nous avons mis en place un plan de prévention et mené des actions de sensibilisation pour les thématiques chute de plein pied et gestes et postures. Ces thématiques étant les causes identifiées pour les accidents en 2013.



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 4 R:

REPENSER,

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

RÉDUIRE,

c'est diminuer l'acquisition de matériel et la consommation de ressources au cours du cycle de vie du produit ou de la période couverte par le contrat du service. C'est aussi réduire la quantité d'emballage. Ce principe 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.

RÉUTILISER,

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

RECYCLER,

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

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

Pilier 4 - Favoriser les énergies renouvelables et optimiser nos consommations

LE BUILDING TRAINING CENTER

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



RÉSULTATS & OBJECTIFS

1.1 CONSOMMATIONS D'ÉNERGIE – ÉNERGIES RENOUVELABLES

Energie totale consommée

EN3		Résultat 2012	Kwh/heure de formation dispensée	Résultat 2013	Kwh/heure de formation dispensée
		KWH		KWH	
CONSOMMATION D'ÉNERGIE Consommation d'énergie par heure de formation	Electricité	287 468	4,30	279 105	4,11
	Gaz naturel	105 405	1,58	142 012	2,09
	Solaire	N.D.*	N.D.*	0	0
	Biomasse	120 050	1,80	115 542	1,70
	Total	512 923	8,45	536 659	7,90

EN3		Résultat 2012	Résultat 2013
		Gigajoules	
CONSOMMATION D'ÉNERGIE Consommation d'énergie par heure de formation	Electricité	1 034,88	1 004,79
	Gaz naturel	379,46	511,24
	Solaire	N.D.*	0
	Biomasse	432,18	415,95
	Total	1 846,52	1 931,97

^{(*) non disponible}

Pilier 4 - Favoriser les énergies renouvelables et optimiser nos consommations

Part des énergies renouvelables

EN3		Résultat 2012	Kwh/heure de formation dispensée	Résultat 2013	Kwh/heure de formation dispensée
		KWH		KWH	
ENERGIES RENEUVELABLES	Solaire	N.D.*	N.D.*	0	0
Pourcentage d'énergie renouvelable acheté ou produite sur la quantité total d'énergie consommée	Biomasse	120 050	1,80	115 542	1,70
	Electricité verte (eau/vent)	287 468	5,08	279 405	4,11
	TOTAL	407 518	6,87	394 947	5,81

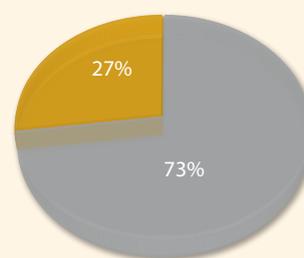
EN3		Résultat 2012	Résultat 2013
		Gigajoules	Gigajoules
ENERGIES RENEUVELABLES	Solaire	N.D.*	0
Pourcentage d'énergie renouvelable acheté ou produite sur la quantité total d'énergie consommée	Biomasse	432,18	415,95
	Electricité verte (eau/vent)	1 034,88	1 004,79
	TOTAL	1 467,06	1 420,74

^(*) non disponible

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

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

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



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

Pilier 4 - Favoriser les énergies renouvelables et optimiser nos consommations

1.2 CONSOMMATIONS EN EAU

EN8			Résultats 2012	Résultats 2013	Objectifs 2014
CONSOMMATION ET PRELEVEMENT D'EAU total des volumes d'eaux de ville, récupérées (pas de prélèvements de sols)	Eau de ville	M ³ /an	754	835	Maintenir une consommation stable
	Récupération d'eau de pluie	M ³ /an	341	339	
	Total		1 095	1 174	

Même si notre activité ne nécessite pas une grande consommation en eau, nous restons vigilants quant à notre consommation d'eau et cherchons à stabiliser cette consommation, tout en augmentant la part d'eau de pluie. Notre activité s'est accru de 13% et nous n'avons qu'une légère augmentation de notre consommation.

1.3 CONSOMMATIONS DE MATIÈRES

EN1		Résultats 2012		Résultats 2013		Objectifs 2014
CONSOMMATION DE MATIERES Consommation de matières en poids ou en volume		tonnes	Kg/stagiaire	tonnes	Kg/stagiaire	Maintenir une consommation stable
	Papier	2,9	0,9	2,6	0,7	
	Bois	29,09	-	33,3	-	
	Mortier	18,62	-	119,9	-	
	Blocs-Briques	250,3	-	286,7	-	

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

En ce qui concerne les autres matières, le bois, le mortier, les blocs/briques, nous ne pouvons en diminuer les consommations à l'heure actuelle. Nos formations de maçonnerie en particulier, nécessitent une pratique intense afin d'assurer l'efficacité des salariés sur les chantiers. Chaque stagiaire doit pouvoir bénéficier d'exercices pratiques, reflétant les considérations techniques à mettre en oeuvre en situation réelle. Aussi nous ne sommes actuellement pas en mesure de réutiliser ces éléments. Nous cherchons des voies d'améliorations avec les fabricants et/ou fournisseurs desdits produits.

Pilier 4 - Favoriser les énergies renouvelables et optimiser nos consommations

1.4 GESTION DES DÉCHETS

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

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

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

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



EN22	Résultats 2012		Résultats 2013		Objectifs 2014
	tonnes	Litres	tonnes	Litres	
Masse totale de déchets non recyclables	0,94	31117	10	4350	Maintenir le niveau de 2013
Masse totale de déchets recyclables	57,29	22000	63	0	
Masse totale de déchets	58,23	53 117	73	4 350	
Masse totale des déchets recyclables en %	98,4%	41,4%	86,3%	0%	

Notre part de déchets recyclables est en baisse, car nous avons organisé des formations spécifiques, qui ont nécessité la mise en oeuvre de matériaux non recyclables.

Pilier 4 - Favoriser les énergies renouvelables et optimiser nos consommations

GAZ À EFFETS DE SERRE

EN16		Résultats 2012	Résultats 2013	Objectifs 2014
EMISSIONS DE CO2				
Emissions totales, directes ou indirectes de gaz à effets de serre	en tonnes équivalent CO2	1051	653	Maintenir le niveau de 2013
Compensation des émissions CO2		4	2	
Emissions totales compensées par MyClimate				
Bilan		1047	651	

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

EN16		Résultats 2012	Résultats 2013	Différence entre 2012 et 2013
EMISSIONS DE CO2	en tonnes équivalent CO2			
Emissions totales par employé		46	20	-53%
EMISSIONS DE CO2	en grammes équivalent CO2			
Emissions totales par € de chiffre d'affaire		245	160	-30%
EMISSIONS DE CO2	En kilogrammes équivalent CO2			
Emissions totales par heure de formation dispensée		17	10	-38%

Notre bilan 2012 était bien plus élevé, car nous avons mis en oeuvre beaucoup de béton pour une infrastructure didactique. Ce qui reste un cadre exceptionnel.

OBJECTIFS 2014

Nous devrions maintenir le niveau 2013.

A PROPOS DE NOTRE RAPPORT RSE

NOTRE POLITIQUE

DESCRIPTION

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

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

Le rapport de l'IFSB relatif à la Responsabilité Sociétale porte sur l'exercice se clôturant au 31 décembre 2013. Nous entendons y livrer un compte rendu équilibré de nos activités et initiatives développées, les plus pertinentes pour notre organisme de formation et pour nos parties prenantes, et ceci au niveau économique, sociale et environnementale. Le présent rapport est également disponible en version électronique sur notre site internet: www.ifsb.lu en version PDF téléchargeable.

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

CONFORMITÉ AVEC LES LIGNES DIRECTRICES ÉLABORÉES PAR LE GLOBAL REPORTING INITIATIVE

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

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

PÉRIMÈTRE

- Période couverte: 01/01/2013 au 31/12/2013
- Périodicité: annuel
- Périmètre: Ensemble des activités IFSB (Formation et projets)

Le présent rapport couvre les opérations et activités de l'Institut de Formation du secteur du Bâtiment pour l'année calendaire et financière 2013. 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'entière de l'Institut pour l'année 2013. Par conséquent le champ d'application de notre reporting est aligné sur celui de notre rapport annuel.

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

Personne de contact pour toutes questions relatives à ce rapport :

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



Déclaration GRI Vérification du Niveau d'Application

GRI certifie par la présente que **INSTITUT DE FORMATION SECTORIEL DU BATIMENT** a présenté son rapport "Ensemble, construisons un avenir durable - ENGAGEMENTS ET REALISATIONS 2013" au Service Rapports du GRI qui en a conclu que le rapport remplit les critères correspondants au Niveau d'Application C.

Les Niveaux d'Application GRI indiquent dans quelle mesure le contenu des Lignes directrices G3.1 a été appliqué dans le rapport de développement durable soumis.

La Vérification confirme que le type et le nombre d'informations qui correspondent à ce Niveau d'Application ont été traités dans ce rapport et que l'Index du contenu GRI a démontré une représentation valable des informations requises, comme décrites dans les Lignes directrices G3.1 du GRI. Pour la méthodologie, voir www.globalreporting.org/SiteCollectionDocuments/ALC-Methodology.pdf

Les Niveaux d'Application n'informent pas sur la performance développement durable du rédacteur, ni sur la qualité des informations contenues dans le rapport.

Amsterdam, 16 juillet 2014

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Ásthildur Hjaltadóttir".

Ásthildur Hjaltadóttir
Directrice des services
Global Reporting Initiative



Le Global Reporting Initiative (GRI) est une organisation basée sur un réseau, il était pionnier dans le développement du cadre de reporting développement durable le plus appliqué dans le monde, et il s'est engagé à l'améliorer en continu et à inciter son application dans le monde entier. Les Lignes directrices GRI détaillent les principes et les indicateurs que les organisations peuvent utiliser pour mesurer et rendre compte de leur performance économique, environnementale et sociale. www.globalreporting.org

Clause d'exclusion: Lorsque le rapport développement durable contient des liens externes, y compris du matériel audiovisuel, cette déclaration couvre uniquement le matériel soumis à GRI à la date de la vérification, 23 juin 2014. GRI exclut explicitement tout changement qui a été apporté à ce type de matériel ultérieurement.

GRI index G3.1

Description	Rapport 2013	Page	Raison de l'omission	Commentaires
1. Stratégie				
1.1	Déclaration de la direction de l'organisation	Inclus	3	
1.2	Description des impacts clefs, risques et opportunités	Inclus	3	
2. Profil de l'organisation				
2.1	Nom de l'organisation	Inclus	Page de couverture	
2.2	Description des produits et services	Inclus	20	
2.3	Structure opérationnelle de l'organisation	Inclus	15	
2.4	Lieu de siège de l'organisation	Inclus	Page de couverture	
2.5	Nombre de pays où l'organisation est présente	Inclus	Page de couverture	IFSB opère dans un périmètre régional depuis son siège social à Bettembourg (Luxembourg)
2.6	Nature du capital et forme juridique	Inclus	6	
2.7	Marchés où l'organisation opère avec répartition géographique, secteur déservis et types de clients ou de bénéficiaires	Inclus	12 + 20 + 37	
2.8	Taille de l'organisation: nombre de salariés, chiffre d'affaire net, quantité des services/produits fournis, financement total	Inclus	5 + 4 + 37 + 39	Un lieu de travail : Bettembourg
2.9	Les changements significatifs par rapport au rapport précédent	Inclus		Pas de changements significatifs
2.10	Les reconnaissances reçus durant la période de reporting	Inclus	4 + 5	Label SuperDrecksKescht, Certification au programme de formation GRI
3. Paramètres du rapport				
3.1	Période considérée pour les informations fournies	Inclus	48	A propos de notre rapport RSE
3.2	Date du dernier rapport publié , le cas échéant	Inclus	2012	Rapport développement durable 2012 publié en 2013
3.3	Périodicité du rapport	Inclus	48	A propos de notre rapport RSE
3.4	Personne à contacter pour toute question sur le rapport ou son contenu	Inclus	48	A propos de notre rapport RSE
3.5	Processus pour définir le contenu du rapport: test de matérialité, indicateurs clefs	Inclus	12 + 14	Notre gestion de la RSE
3.6	Périmètre du rapport	Inclus	48	Dans périmètre et limites du rapport
3.7	Indication des éventuelles limites spécifiques du champs ou du périmètre du rapport	Inclus	48	Le rapport inclus l'ensemble du périmètre de l'IFSB, aucune limitation ou exclusion n'a été effectuée
3.8	Principes adoptés pour la communication des données concernant les filiales, activités sous-traitées et autres situations susceptibles d'avoir une incidence majeure sur la possibilité de comparaison d'une période à l'autre et/ou d'une organisation à l'autre	Inclus	48	Le périmètre du rapport reprend l'ensemble des services, entités de l'IFSB
3.9	Technique de mesure des données et bases de calcul	Inclus	48	A propos du rapport
3.10	Explication des conséquences de toute reformulation d'information communiqués dans les rapports antérieurs et les raisons de cette reformulation	Inclus		Pas de changements significatifs
3.11	Les changements significatifs par rapport au rapport précédent	Inclus		Pas de changements significatifs
3.12	Tableau identifiant l'emplacement des éléments d'information requis dans le rapport	Inclus	49	GRI index
3.13	Politique et pratique de validation du rapport par des personnes externes à l'organisation	Inclus	48	Information inclus dans «A propos de notre rapport». La vérification a porté sur une vérification méthodologique de la GRI. Ce rapport n'a pas fait l'objet d'une vérification externe.

GRI index G3.1

Description	Rapport 2013	Page	Raison de l'omission	Commentaires
4. Gouvernance, engagement et parties prenantes				
4.1	Structure de gouvernance de l'organisation y compris les comités relevant du plus haut organe	Inclus	6 + 7	Le conseil d'administration est composé de 2 représentants de chaque actionnaire.
4.2	Indiquer si le président du comité d'administration est aussi un administrateur exécutif	Inclus	6 + 7	
4.3	Le nombre d'administrateurs indépendants et/ou non exécutifs	Inclus	6 + 7	
4.4	Mécanismes permettant aux actionnaires et salariés de faire des recommandations ou de transmettre des instructions au conseil d'administration	Inclus	15	Voir chapitre dédié à «Notre gestion de la RSE», un modèle de gouvernance intégré
4.5	Lien entre la rémunération des membres du conseil d'administration, des cadres supérieurs et des cadres dirigeants	Inclus	Réponse directe	Pas de rémunération: les membres du conseil d'administration ne sont pas rémunérés.
4.6	Processus mis en place par le conseil d'administration pour éviter les conflits d'intérêt	Non inclus		
4.7	Processus de détermination des qualifications et de l'expertise exigée des membres du conseil d'administration	Non inclus		
4.8	Missions, valeurs, codes de bonne conduite et principes définis en interne par l'organisation sur sa performance économique, environnementale et sociale et état de leur mise en pratique.	Inclus	16 + 17	Voir chapitre dédié à «Notre stratégie de la RSE»
4.9	Procédures définies par le conseil d'administration pour superviser la performance RSE	Inclus	15	Voir chapitre dédié à «Notre gestion de la RSE», un modèle de gouvernance intégré
4.10	Processus d'évaluation de la performance propre du conseil d'administration du point de vue RSE	Inclus	15	Voir chapitre dédié à «Notre gestion de la RSE», un modèle de gouvernance intégré
4.11	Descriptions sur la démarche et principe de précaution et ses actions en matière d'engagements externes	Inclus	12	Voir chapitre dédié à «Notre gestion de la RSE», une démarche participative
4.12	Chartes, principes et autres initiatives d'origine extérieure en RSE auxquelles l'organisation a souscrit ou donné son aval	Inclus	11	Voir chapitre dédié à «Notre gestion de la RSE», Méthologie et cadre de référence: CSR26000 et Global Compact
4.13	Affiliation à des associations ou adhésion à des organisations nationales ou internationales de défense des intérêts	Inclus	Réponse directe	IFSB est engagé auprès des associations suivantes: Global Compact, Institut pour le mouvement sociétal et Mouvement luxembourgeois pour la Qualité.
4.14	Liste des groupes de parties prenantes inclus par l'organisation	Inclus	12	Voir chapitre dédié à «Notre gestion de la RSE», une démarche participative
4.15	Base d'identification et sélection des parties prenantes avec lesquelles dialoguer	Inclus	12	Voir chapitre dédié à «Notre gestion de la RSE», une démarche participative
4.16	Démarche de ce dialogue, et notamment fréquence par type et par groupe de parties prenantes	Inclus	12	Voir chapitre dédié à «Notre gestion de la RSE», une démarche participative
4.17	Questions et préoccupations clés soulevées via le dialogue avec les parties prenantes	Inclus	14 + 15	Voir chapitre dédié à «Notre gestion de la RSE», un ciblage sur les enjeux pertinents
Indicateurs de performances économiques				
Performance économique				
EC1	Valeur économique directe créée et distribuée	Inclus	37	Pas de rémunération pour les membres du CA
EC4	Subventions et aides publiques significatives reçues	Inclus	36	Pilier 2 - Favoriser et soutenir le développement socio-économique du secteur de la construction
Présence sur le marché				
EC6	Politique, pratiques et part de dépenses réalisées avec les fournisseurs locaux sur les principaux sites opérationnels	Inclus	19	Local signifie Luxembourg
Impacts économiques indirectes				
EC8	Développement et impact des investissements en matière d'infrastructures et des services au public	Inclus	36	Pilier 2 - Favoriser et soutenir le développement socio-économique du secteur de la construction

GRI index G3.1

Description	Rapport 2013	Page	Raison de l'omission	Commentaires
Indicateur de performances environnementales				
Matériaux				
EN1	Consommation de matières en poids ou en volume	Inclus	45	Pilier 4 - Favoriser les énergies renouvelables et optimiser nos consommations
Energie				
EN3	Consommation d'énergie directe répartie par source d'énergie primaire	Inclus	43 + 44	Pilier 4 - Favoriser les énergies renouvelables et optimiser nos consommations
Eau				
EN8	Volume total d'eau prélevé, par source	Inclus	45	Localisation: Bettembourg Pilier 4 - Favoriser les énergies renouvelables et optimiser nos consommations
Emissions, effluents et déchets				
EN16	Émissions totales, directes ou indirectes, de gaz à effet de serre, en poids	Inclus	47	Pilier 4 - Favoriser les énergies renouvelables et optimiser nos consommations
EN22	Masse total de déchets, par type et par mode de traitement	Inclus	46	Pilier 4 - Favoriser les énergies renouvelables et optimiser nos consommations
Indicateurs de performances sociales relatives aux pratiques d'emploi et de condition de travail				
Emploi				
LA1	Effectif total par type d'emploi, contrat de travail et zone géographique	Inclus	39 + 40	Aucun salarié n'est à temps partiel
Santé et sécurité au travail				
LA7	Nombre de jours total d'accidents de travail, maladies professionnelles et jours perdus	Inclus	41	Pilier 3 - Soutenir et développer l'employabilité durable de nos parties prenantes
Formation professionnelle continue				
LA10	Nombre moyen d'heures de formation par an, par salarié, par catégorie professionnelle	Inclus	40	Pilier 3 - Soutenir et développer l'employabilité durable de nos parties prenantes
Indicateurs de performances sociales relatives aux droits de l'Homme				
HR1	Pourcentage et nombre total d'accords d'investissement significatifs incluant des clauses relatives aux droits de l'Homme ou ayant été soumis à un contrôle sur ce point	Inclus	19	Pilier 1 - Gouvernance, éthique des affaires et engagement de nos parties prenantes
Indicateurs de performances sociales relatives aux relations avec la société				
Relations avec les communautés locales				
SO1	Nature, portée et efficacité de tout programme et pratique d'évaluation et de gestion des impacts des activités, à tout stade d'avancement, sur les communautés	Inclus	36	Pilier 2 - Favoriser et soutenir le développement socio-économique du secteur de la construction
Politique publique				
SO7	Nombre total d'actions en justice pour comportement anti-concurrentiel, infractions aux lois anti-trust et pratiques monopolistiques, et le résultat de ces actions	Inclus	19	Pilier 1 - Gouvernance, éthique des affaires et engagement de nos parties prenantes
Indicateurs de performances sociales relatives à la responsabilité vis-à-vis du produit				
Respect des données personnelles				
PR8	Nombre total de plaintes fondées pour atteinte à la vie privée et de perte de données relatives aux clients	Inclus	19	Pilier 1 - Gouvernance, éthique des affaires et engagement de nos parties prenantes



INSTITUT DE FORMATION SECTORIEL DU BÂTIMENT S.A.

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

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



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