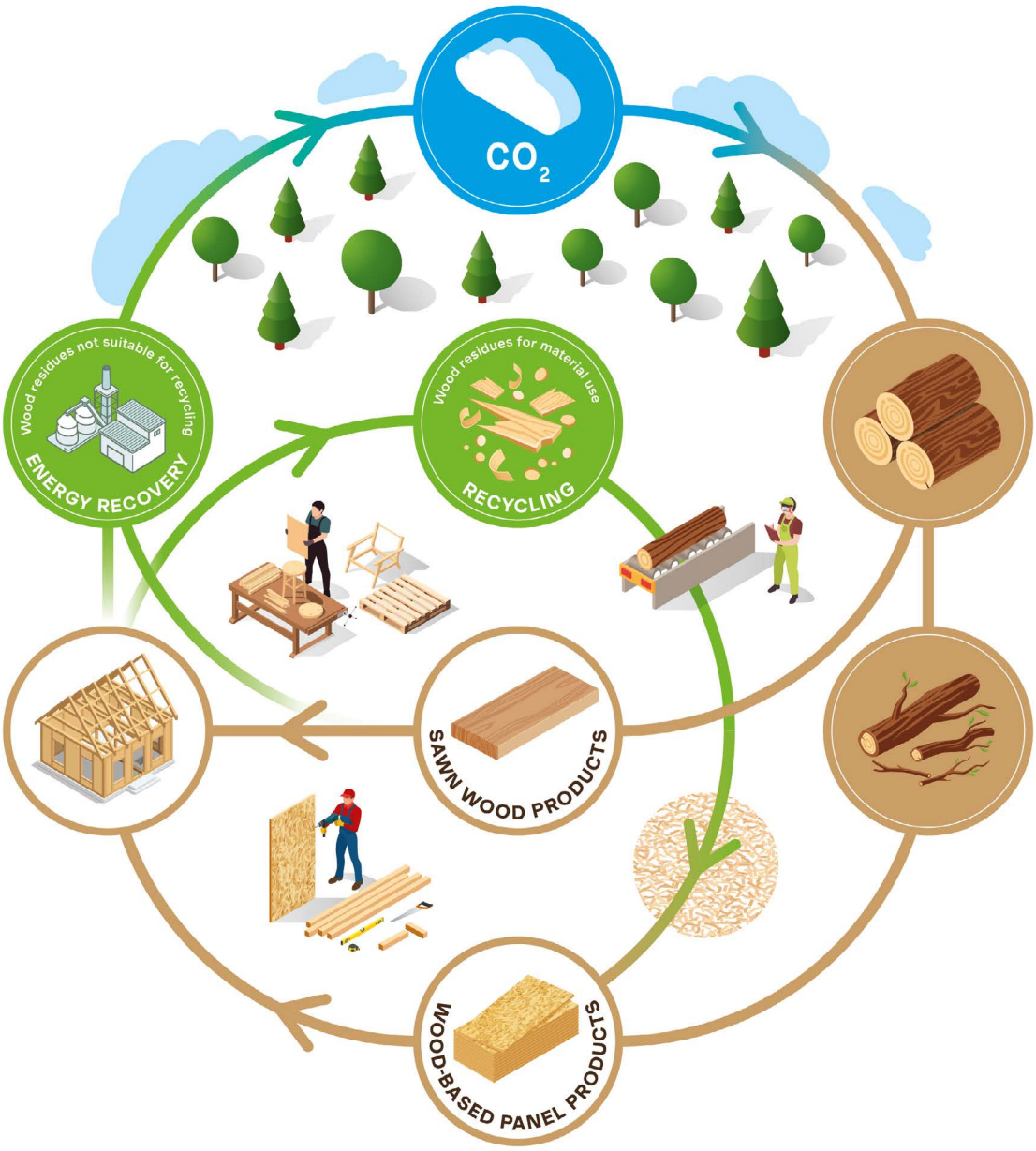
RECOMMANDATIONS ET LIGNES DIRECTRICES

DÉVELOPPER UNE INDUSTRIE EUROPÉENNE DU BOIS RÉSILIENTE

en anticipant les changements, en augmentant l'attractivité, en renforçant les compétences et en promouvant l'inclusion



Co-funded by the European Union

Projet financé par Le programme de prérogatives sociales et de compétences spécifiques (SOCPL)

Image: The virtuous cycle of wood ©CEI-Bois

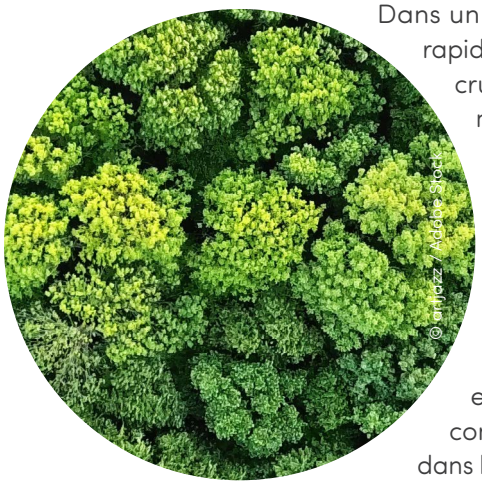
Le projet RESILIENTWOOD (accord de subvention numéro 101051974) est cofinancé par l'Union européenne dans le cadre des lignes de prérogatives sociales et de compétences spécifiques (SOCPL). Le projet vise à proposer aux partenaires sociaux des recommandations concrètes pour relever les défis spécifiques des industries du bois par le biais d'un dialogue social renforcé. Il est axé sur l'adaptation de l'industrie et ses perspectives après la crise du Covid-19, y compris les besoins d'adaptation liés aux changements technologiques attendus et la nécessité d'accroître l'attractivité du secteur pour attirer et retenir les compétences, en accordant une attention particulière à l'équilibre entre les hommes et les femmes. Les solutions possibles sont étudiées dans le cadre d'une coopération impliquant les partenaires sociaux et les prestataires d'EFP.

Avis de non-responsabilité: Le contenu de la présente publication reflète uniquement le point de vue des auteurs, c'est-à-dire celui des partenaires au projet RESILIENTWOOD. La Commission européenne n'est pas responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

© miiko / Adobe Stock

Introduction

Les industries européennes du bois sont un acteur clé dans le développement d'une bioéconomie durable et circulaire. Elles sont appelées à jouer un rôle central dans les transitions verte et numérique. La matière première qu'elles utilisent, le bois, présente le triple avantage de la séquestration, du stockage et de la substitution du carbone. Il s'impose comme un allié de choix dans la lutte contre le changement climatique et la réalisation des objectifs ambitieux fixés par l'Union européenne aux horizons 2040 et 2050, en réduisant les émissions de CO_2 et en contribuant à la décarbonisation de l'environnement bâti.


© grijatz / Adobe Stock

Dans un environnement qui évolue rapidement, il n'a jamais été aussi crucial d'anticiper les changements (qu'ils soient technologiques ou liés aux exigences des consommateurs). Pour un secteur souvent considéré comme profondément ancré dans les traditions, il est important de montrer à quel point celui-ci est tourné vers l'avenir et constitue une pierre angulaire dans la lutte contre le changement climatique. Pour assurer la transition du secteur (et de notre planète), il est essentiel de pouvoir compter sur une main-d'œuvre abondante, variée et qualifiée.

Le développement des compétences et l'inclusion sont des éléments essentiels à une croissance et une prospérité durables. Dans un secteur composé presque exclusivement de PME, il est essentiel de cultiver les talents, d'encourager la diversité et de créer des opportunités pour tous. Des apprentissages qui transmettent des techniques séculaires aux programmes de formation qui intègrent les dernières technologies, les industries du bois bénéficient d'une occasion unique de donner des moyens d'action aux individus, de renforcer les communautés locales et de façonner un avenir où le talent ne connaît aucune limite.

Au cours du projet RESILIENTWOOD, les partenaires sociaux et les organismes de formation ont eu l'occasion de se rencontrer à plusieurs reprises, d'organiser des ateliers thématiques, d'effectuer des visites d'entreprises et de s'engager dans de nombreux échanges avec des experts. Forts de ces expériences et de ces témoignages, ils proposent aujourd'hui une série de recommandations visant à anticiper les changements, à accroître l'attractivité, à renforcer les compétences et l'inclusion dans les industries européennes du bois.

Ces recommandations sont le résultat de ce projet. Elles soulignent l'importance de l'apprentissage tout au long de la vie, du dialogue social et de l'implication des partenaires sociaux, ainsi que la nécessité d'attirer et de retenir une main-d'œuvre qualifiée. Avant tout, les partenaires considèrent que si les industries du bois sont appelées à contribuer à une économie plus durable et plus résistante, la disponibilité de matières premières durables, fiables et abordables est une condition sine qua non.

Enfin, les partenaires au projet soulignent que ces recommandations ne doivent en aucun cas être considérées comme une liste exhaustive d'actions à mettre en œuvre aux différents niveaux mentionnés. Elles constituent plutôt une liste de suggestions, d'idées et de pistes de réflexion destinées à inspirer les parties prenantes et à envisager et moduler en fonction des cultures et des réalités nationales et locales.

© Andrii / Adobe Stock

Recommandations politiques

INSTITUTIONS EUROPÉENNES

- Dans le contexte mondial actuel, l'Europe ne peut pas, et ne doit pas, céder son rôle de leader manufacturier à d'autres. Les décideurs politiques et toutes les parties prenantes doivent donc adopter des politiques qui garantissent une disponibilité fiable, abordable et durable des matières premières, condition sine qua non du développement des emplois au sein de la chaîne de valeurs du travail du bois en Europe. Ils doivent reconnaître l'importance d'une perspective plus stable pour l'approvisionnement futur en bois, afin de soutenir les investissements à long terme dans le développement des capacités, les technologies de pointe et la production à plus haute valeur ajoutée. Les décideurs politiques devraient soutenir les industries manufacturières et leurs travailleurs en encourageant l'innovation et la durabilité, en facilitant le développement de modèles d'entreprise circulaires et en favorisant le développement des compétences. En investissant dans ces domaines, l'UE renforcera la compétitivité des industries européennes, créera des emplois de qualité et assurera une transition équitable et inclusive vers une économie plus durable. Pour cela, un soutien sans faille et une vision à long terme sont nécessaires.

- Les décideurs politiques devraient œuvrer à la réalisation du marché unique, notamment en harmonisant autant que possible les performances et les normes relatives aux produits de construction, ce qui ouvrirait des perspectives aux entreprises proposant des solutions de construction en bois et leur permettrait de se développer.

- Les décideurs politiques devraient créer des « plans de carrière » pour le secteur manufacturier, en collaboration avec les partenaires sociaux, les entreprises et les prestataires de formation, afin de guider les étudiants vers des programmes d'enseignement professionnel et diplômant accessibles et appropriés, qu'il peut être nécessaire de créer là où ils n'existent pas.

- Les nouvelles règles fiscales européennes devraient faciliter les investissements dans l'éducation et la formation professionnelle. L'investissement dans la formation, l'éducation et l'apprentissage tout au long de la vie doit figurer parmi les priorités des dépenses publiques et être exempté des coupes budgétaires afin de garantir une main-d'œuvre qualifiée pour une transition numérique et écologique réussie.

- La Commission européenne doit fournir davantage d'informations sur mesure et de matériel de soutien dans toutes les langues de l'UE aux utilisateurs potentiels des programmes Erasmus+, y compris Erasmus+ pour les apprentis. En particulier, les petites entreprises ont besoin d'un accès facile aux programmes et d'un accompagnement dans les procédures de candidature.

- L'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA) doit fournir chaque année des données détaillées sur l'utilisation des programmes Erasmus+, y compris Erasmus+ à destination des apprentis. Le programme Erasmus+ à destination des apprentis doit bénéficier d'une meilleure dotation financière et du personnel correspondant au sein de l'EACEA.

- Les industries européennes du bois étant constituées d'un grand nombre de PME dans des zones rurales, l'utilisation des fonds structurels européens devrait être envisagée pour créer plus d'attractivité dans ces régions par le biais de l'éducation, du perfectionnement et de la reconversion, ainsi que des infrastructures préurbaines pour les activités socioculturelles. Les fonds structurels européens (ou nationaux) devraient également être utilisés pour soutenir la création de clusters économiques avec d'autres types d'entreprises et d'industries manufacturières, ce qui conduirait à un environnement économique favorable et à des entreprises interconnectées, augmentant ainsi la collaboration, facilitant l'accès aux talents et aux marchés, améliorant l'approvisionnement en matières premières, réduisant les coûts, etc.

- Les ingénieurs, les architectes, les designers, etc. devraient également acquérir davantage de compétences dans l'utilisation de produits et de processus durables pour intégrer le bois dans leurs projets de la meilleure façon possible afin de maximiser la durabilité, la durée de vie ainsi que la réutilisation, le recyclage et la gestion des déchets. La « New European Bauhaus Academy » facilitera le perfectionnement et la reconversion dans l'écosystème de la construction en bois en vue d'atteindre cet objectif.

PARTENAIRES SOCIAUX EUROPÉENS

- Les partenaires sociaux européens devraient améliorer la communication entre les actions/politiques/programmes européens et les partenaires sociaux nationaux/entreprises. Le benchmarking international et les visites d'étude transfrontalières sont encouragés pour favoriser la compréhension mutuelle et aider à identifier les meilleures pratiques dans chaque pays afin de déterminer celles qui peuvent être transposées et/ou adaptées d'un pays à l'autre. Les décideurs politiques devraient apporter un soutien sans faille et des mesures d'incitation pour favoriser la réussite de ces initiatives.

- Les partenaires sociaux européens devraient promouvoir et soutenir l'enseignement et la formation professionnels (EFP), qui jouent un rôle essentiel dans le développement des compétences grâce à la reconnaissance des qualifications, tout en tenant compte des différences entre les États membres. En effet, l'EFP est très apprécié des employeurs car il met l'accent sur les compétences professionnelles pratiques requises dans les entreprises modernes. Les décideurs politiques devraient apporter un soutien sans faille et des mesures d'incitation pour favoriser la réussite de ces initiatives.

- Les partenaires sociaux européens devraient promouvoir le concept de qualifications européennes de base, en soutenant l'amélioration structurée de la qualité des apprentissages dans le cadre de l'harmonisation des structures ou des programmes d'enseignement et de formation professionnels.

- Les partenaires sociaux européens devraient replacer les industries du bois dans le contexte plus large des industries manufacturières et chercher à coopérer avec d'autres secteurs (par exemple la maintenance, l'automatisation, etc.). Cela pourrait inclure la mise en œuvre et la promotion d'initiatives de diversité et d'inclusion afin de créer un environnement de travail inclusif. Les parties prenantes concernées utiliseront le plus efficacement possible les mécanismes et outils existants au niveau supranational, national ou local, tels que les fonds structurels et de soutien, les programmes et structures dédiés, etc.

- Les partenaires sociaux européens devraient soutenir un meilleur usage et un recours plus fréquent aux programmes Erasmus+ et notamment encourager une mobilité accrue dans le cadre d'apprentissages ainsi que la coopération transfrontalière.

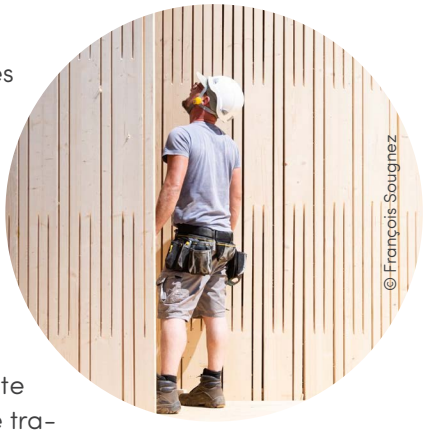
- Les partenaires sociaux européens devraient promouvoir la diversité et l'inclusion par le biais de programmes de mentorat, d'événements de mise en réseau, de témoignages et de matériel promotionnel afin de partager les meilleures pratiques, les réussites et les stratégies afin d'illustrer le fait que l'industrie manufacturière, et celle du bois, constitue un secteur accueillant et ouvert à tous.

PARTENAIRES SOCIAUX NATIONAUX

- Un fonctionnement efficace du dialogue social est la clé permettant d'identifier en commun les défis et de développer des solutions. Une responsabilité partagée qui est essentielle pour améliorer l'efficacité des organisations impliquées et pour promouvoir la cohésion sociale.

- Les partenaires sociaux nationaux devraient participer aux négociations sur le développement des compétences, les possibilités de formation, ainsi que l'enseignement et la formation professionnels pour les travailleurs dans le cadre des conventions collectives.

- Les partenaires sociaux nationaux devraient promouvoir l'apprentissage sur le terrain et œuvrer à l'amélioration du droit à la période de formation, ainsi que des dispositions relatives aux coûts et à la forme de la formation.


© François Sougnez

- Les partenaires sociaux nationaux devraient promouvoir un relais générationnel. Dans un secteur où l'âge moyen augmente et où le recrutement de travailleurs spécialisés est difficile, une politique d'entreprise en matière de transition générationnelle doit être encouragée. Les partenaires sociaux devront promouvoir les relations de travail volontaires à temps partiel des travailleurs en fin de

carrière ou d'autres formes d'arrangements flexibles pour les travailleurs vieillissants, en évitant les pertes de revenus, en maintenant la contribution à la sécurité sociale à un niveau égal à celui du temps plein et l'ancienneté au sein de l'entreprise et en favorisant des plans spécifiques pour l'embauche de jeunes et de femmes.

- Les partenaires sociaux nationaux devraient s'investir dans le programme Erasmus+, par exemple en créant des points d'information pour les entreprises et les apprentis, en soutenant la diffusion de matériel d'information et de conseils pour l'utilisation du programme. Le cas échéant, ils peuvent établir des dispositions relatives à la mobilité des apprentis dans le cadre des conventions collectives, en garantissant le droit de chaque apprenti à bénéficier d'une certaine période d'apprentissage dans un autre pays.

- Les partenaires sociaux nationaux sont invités à s'engager dans les structures et initiatives européennes, notamment en participant à des consultations publiques.

AUTORITÉS NATIONALES OU RÉGIONALES

- Les autorités nationales ou régionales compétentes devraient considérer l'apprentissage tout au long de la vie pour tous comme une priorité. Elles devraient donc investir dans des programmes d'éducation et de formation qui permettent aux travailleurs d'acquérir les compétences nécessaires en rapport avec les technologies émergentes, d'améliorer les compétences existantes ou d'occuper de nouveaux postes au sein de l'industrie.

- Les autorités nationales ou régionales compétentes devraient proposer des incitants aux entreprises qui offrent des possibilités d'avancement de carrière, de formation continue et de développement de compétences qui s'adressent en particulier aux jeunes professionnels, aux femmes et à d'autres groupes sous-représentés sur le marché du travail.

- Les autorités nationales ou régionales compétentes devraient soutenir et encourager les politiques des entreprises en matière de transition générationnelle, par des actions spécifiques visant à éviter les pertes de revenus des travailleurs sortants.

- Les autorités nationales ou régionales compétentes devraient réduire les obstacles et accroître la perméabilité en matière d'éducation et de formation, en particulier entre l'enseignement professionnel et supérieur.

- Les autorités nationales ou régionales compétentes devraient mettre en place un système de validation des apprentissages formels et non formels, en coopération avec les partenaires sociaux et les associations professionnelles.

- Les autorités nationales ou régionales compétentes devraient collaborer avec les entreprises pour soutenir la mise en place de programmes d'apprentissage, également adaptés aux femmes, qui permettront aux individus d'acquérir une formation et une expérience pratiques tout en percevant un salaire, ce qui contribuera à combler le fossé entre l'apprentissage en classe et l'application dans le monde du travail et offrira une voie d'accès à l'emploi dans les industries du bois.

- Les autorités nationales ou régionales compétentes devraient favoriser la reconnaissance des qualifications en éliminant toutes les barrières existantes et en se concentrant sur les compétences et la reconnaissance des profils et des qualifications de base.

- Les autorités nationales ou régionales compétentes devraient explorer les possibilités d'amélioration des programmes d'études avec les établissements d'enseignement et les partenaires sociaux afin de mettre à jour et d'aligner les programmes d'études sur les compétences requises dans l'industrie manufacturière moderne, y compris les industries du bois.

- Les autorités nationales ou régionales compétentes devraient faciliter la mise en place de services de garde d'enfants abordables et de programmes de soutien aux familles afin d'aider les employés à concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales. Des lignes directrices et des recommandations relatives à la conciliation entre vie professionnelle et vie privée des travailleurs ayant des responsabilités familiales devraient être élaborées, notamment en ce qui concerne le travail à temps partiel, le travail à distance, les horaires flexibles, l'utilisation équilibrée

des congés parentaux entre les hommes et les femmes et les subventions pour la garde d'enfants.

- Les autorités nationales ou régionales compétentes devraient proposer des formations en matière de leadership et de gestion destinées spécifiquement aux femmes afin de leur permettre de progresser dans leur carrière. Par ailleurs, elles devraient mettre en place des programmes de mentorat qui mettent en relation des femmes entrepreneurs et employées avec des cheffes d'entreprise expérimentées afin de leur fournir des conseils, un soutien et des possibilités d'évolution de carrière.

- Les autorités nationales ou régionales compétentes devraient soutenir les entreprises qui s'engagent à créer un lieu de travail inclusif et à prendre des mesures pour l'activation des groupes sous-représentés sur le marché du travail, notamment les chômeurs de plus de 55 ans, les femmes, les jeunes, les travailleurs peu qualifiés, les personnes issues de l'immigration, les personnes porteuses d'un handicap, etc.

- Les autorités nationales ou régionales compétentes devraient puiser dans un réservoir de talents diversifié et contribuer à l'intégration des réfugiés dans la société ainsi qu'à leur insertion dans le monde du travail. Elles devraient proposer des programmes de formation linguistique et professionnelle aux réfugiés pour les aider à surmonter la barrière de la langue et à acquérir les compétences nécessaires sur le marché du travail. Il peut s'agir de cours de langue, de formation professionnelle et de développement de compétences spécifiques à un emploi.

- Les autorités nationales ou régionales compétentes devraient encourager la validation des compétences des personnes issues de l'immigration dès que possible au cours de leur parcours d'intégration et d'insertion, afin qu'elles puissent rapidement intégrer le marché du travail.

- Les autorités nationales ou régionales compétentes devraient offrir des incitants ciblés aux entreprises qui décident d'adapter leurs infrastructures en vue de favoriser un meilleur respect de l'égalité entre les hommes et les femmes, par exemple en construisant des installations sanitaires et des vestiaires dédiés, en acquérant des équipements de protection individuelle adaptés, etc.

- Les autorités nationales ou régionales compétentes devraient soutenir les entreprises dans l'élaboration de politiques en matière de ressources humaines qui, entre autres, objectivent les processus de recrutement et de sélection afin de surmonter les stéréotypes, prévoient la rédaction des offres d'emploi de manière inclusive, proposent des exemples à suivre et un mentorat, participent à des campagnes de sensibilisation contre le harcèlement, fournissent une assistance de première ligne en cas de violence.

- Les autorités nationales ou régionales compétentes devraient soutenir une bonne collaboration entre les écoles et les établissements d'enseignement supérieur afin de former à l'utilisation des mêmes équipements et technologies modernes que ceux utilisés dans les entreprises.

- Les autorités nationales ou régionales compétentes devraient faciliter la collaboration entre l'industrie et les services publics en charge de l'emploi, les instituts d'enseignement technique, les instituts de design, les universités, les établissements d'enseignement et de formation professionnels et les écoles.

- Les autorités nationales ou régionales compétentes devraient soutenir la collecte de données relatives aux besoins en compétences et établir un lien entre les résultats et les systèmes d'éducation et de formation. Dans de nombreux cas, les niveaux sectoriel et régional sont les plus pertinents pour recueillir des données fiables sur les besoins en compétences. En outre, les autorités nationales ou régionales compétentes devraient soutenir un système de mise à jour rapide des profils professionnels, en collaboration avec les travailleurs et les responsables hiérarchiques directs, au même rythme que celui de l'évolution rapide des technologies, afin de créer des descriptions modernes des aptitudes et des compétences nécessaires à la production.

- Les autorités nationales ou régionales compétentes devraient créer, en collaboration avec les partenaires sociaux, des plateformes pour les prestataires de formation et les entreprises impliquées dans le soutien des actions Erasmus+.

- Les autorités nationales ou régionales compétentes devraient fournir des incitants aux entreprises actives dans le développement de la prochaine génération de produits du bois, car ces entreprises occupent un rôle clé dans la stimulation de l'innovation au sein de l'industrie manufacturière et parce qu'elles jouent un rôle essentiel dans la réalisation des objectifs fixés dans le cadre de la transition verte. Un soutien ciblé peut être envisagé par le biais de subventions, de prêts

et de programmes d'assistance technique visant à lever les freins à l'innovation, tels que l'accès limité au financement et aux ressources.

- Les autorités nationales ou régionales compétentes devraient soutenir la collaboration entre les différents secteurs et l'enseignement supérieur en vue de collaborer à des projets innovants, notamment dans le domaine du design, afin de faciliter le transfert de la recherche vers l'industrie et d'encourager le développement de nouveaux produits biosourcés circulaires.

ENTREPRISES

- L'industrie doit renforcer davantage sa collaboration avec les décideurs politiques afin de définir des objectifs et des stratégies à long terme, tout en encourageant des partenariats solides avec les établissements d'enseignement afin de combler le fossé entre les connaissances théoriques et les compétences pratiques.

- Les entreprises devraient s'appuyer sur l'apprentissage tout au long de la vie pour accroître leur flexibilité et s'engager en faveur de l'évolution de carrière de leurs salariés. La formation des travailleurs doit se fonder sur des évaluations appropriées des compétences, élaborées en fonction des besoins des travailleurs et des employeurs, et basées sur les développements attendus au niveau de l'industrie et des tâches des travailleurs. Cette évaluation doit faire partie du cycle de développement des compétences du travailleur et être régulièrement reconduite. Le passeport européen des compétences pourrait s'avérer un outil précieux pour présenter efficacement les qualifications et les compétences d'un travailleur.

- Les entreprises devraient exploiter et améliorer la veille stratégique sur les besoins en compétences. Elles devraient participer à l'identification des nouvelles pénuries de compétences et des nouveaux besoins, surveiller l'offre et la demande en matière de compétences, identifier les postes pour lesquels il existe une pénurie de travailleurs qualifiés et collecter et partager avec les partenaires sociaux sectoriels nationaux des données sur les besoins sectoriels (pénuries de compétences, cartographie et développement des compétences, prévisions en matière de compétences).

- Les entreprises et les établissements locaux d'enseignement et de formation professionnels devraient se voir aidés et encouragés à établir une coopération en vue de définir les compétences requises et de coopérer pour stimuler l'innovation à tous les niveaux (machines, méthodes d'enseignement, etc.).

- Les entreprises devraient collaborer avec les écoles, les établissements d'enseignement supérieur et les instituts de formation professionnelle pour promouvoir l'enseignement des STIM et les possibilités de formation technique.

- Les entreprises devraient envisager la possibilité de mettre en place un réseau visant à partager les coûts de la formation pendant les heures de travail. Ces réseaux pourraient notamment être utiles à la mise en place de centres de formation communs, à l'échange d'employés, au partage de mentors ou de conseillers en formation suivant les structures des entreprises. Ces réseaux pourraient également s'avérer utiles pour capitaliser le savoir-faire et l'expérience des travailleurs plus âgés (plus de 15 % des travailleurs du bois) et faciliter le transfert de connaissances des travailleurs plus âgés vers les débutants.

- Les entreprises devraient instaurer un relais générationnel volontaire, permettant une organisation du travail flexible pour les relations de travail à temps partiel des travailleurs plus âgés afin qu'ils puissent transférer leur savoir-faire et leur expérience, tout en maintenant la contribution à la sécurité sociale égale à celle d'un emploi à temps plein, et en favorisant des régimes spécifiques pour l'embauche de jeunes et de femmes.

- Les entreprises devraient organiser des visites dédiées à l'éducation et à la sensibilisation des jeunes et des femmes aux technologies modernes qu'elles utilisent dans le cadre de leurs activités. Ces visites devraient non seulement présenter les techniques innovantes, mais aussi souligner les avantages climatiques inhérents aux produits à base de bois et la manière dont ils contribuent aux pratiques durables et à l'atténuation du changement climatique par la séquestration, le stockage et la substitution du carbone. Les entreprises peuvent attirer les jeunes générations en promouvant la responsabilité environnementale et en encourageant

la transition vers un avenir plus durable.

- Les entreprises devraient s'engager dans les programmes Erasmus+ et proposer des expériences internationales aux étudiants et/ou à leurs employés ainsi qu'accueillir des étudiants et/ou des employés d'autres pays au sein de leurs entreprises, afin d'améliorer les compétences des travailleurs et l'attractivité de l'industrie.

- Les entreprises devraient s'impliquer davantage dans les questions forestières et développer des synergies avec les exploitants forestiers afin de garantir un approvisionnement constant en bois.

ORGANISMES DE FORMATION

- Les organismes de formation devraient intensifier leur collaboration avec les partenaires sociaux sectoriels, les entreprises et leurs autorités nationales.

- Les organismes de formation devraient identifier les besoins en compétences qui émergent sur le marché du travail actuel en évolution rapide, en consultation avec l'industrie, et adapter les programmes et les qualifications aux changements technologiques récents et attendus (intelligence artificielle, technologie en matière d'imagerie, gestion des données, etc.) ainsi qu'aux innovations en matière de produits (essences de bois nouvelles ou moins connues, produits hybrides, etc.)

- Les organismes de formation devraient offrir des possibilités de formation continue aux formateurs et aux enseignants, afin d'améliorer leurs compétences, leurs connaissances et leurs capacités d'enseignement.

- Les organismes de formation (continue ou en lien avec le travail) devraient envisager de redéfinir leur image et de recentrer certains programmes éducatifs et intitulés de cours afin de rendre les formations et les cours plus attrayants pour les jeunes et de les faire correspondre à leurs intérêts et préoccupations, et de rester aussi proches que possible des tendances actuelles et futures.

- Les organismes de formation devraient proposer des formats d'apprentissage flexibles, adaptés à l'emploi du temps et aux engagements des travailleurs ayant des responsabilités d'aidant (formation juste à temps). Cela permettrait aux travailleurs d'opter librement pour le format qui répond le mieux à leurs besoins: cours en ligne, ateliers, cours en ligne ouverts et massifs (MOOC), apprentissages à temps partiel, etc.

- Les organismes de formation devraient créer des réseaux visant à accroître l'utilisation des programmes Erasmus+, en se concentrant principalement sur l'échange d'étudiants et d'apprentis et en apportant un soutien aux entreprises et aux particuliers dans l'utilisation des programmes Erasmus+.

- Les organismes de formation devraient proposer des programmes de développement professionnel continu et des certifications permettant aux professionnels issus de différents secteurs de se tenir au fait des dernières tendances, des meilleures pratiques et des technologies liées à l'économie circulaire. Ces programmes ouvrent des possibilités d'amélioration des compétences, de mise en réseau et d'échange de connaissances, permettant aux professionnels de jouer un rôle plus actif dans la promotion du développement d'une économie circulaire basée sur la biotechnologie au sein des entreprises et des communautés.

À propos du projet

RESILIENTWOOD: ANTICIPER LES CHANGEMENTS, AUGMENTER L'ATTRACTIVITÉ, RENFORCER LES COMPÉTENCES ET PROMOUVOIR DANS LES INDUSTRIES DU BOIS EN TEMPS DE CRISE

Le projet mené par la CEI-Bois, en collaboration avec la Fédération européenne des travailleurs du bâtiment et du bois (FETBB), Woodwize et le FCBA, vise à formuler des recommandations pour relever les défis spécifiques des industries du bois par le biais d'un dialogue social renforcé. La CEI-Bois et la FETBB sont les partenaires sociaux européens officiellement reconnus pour le secteur du travail du bois et, à ce titre, participent conjointement aux réunions du comité de dialogue social sectoriel européen dédié au travail du bois.

Le projet s'appuie sur une forte dimension transnationale. Pour le mettre en œuvre, les partenaires ont mené des recherches et recueilli des données dans cinq pays (Belgique, France, Croatie, Italie, Suède) et dans le secteur européen des scieries. Ils ont dressé des constats clés, partagé les meilleures pratiques et proposé des stratégies sur la façon de relever les défis sociaux susmentionnés dans l'industrie du bois en Europe. Le projet est soutenu et mis en œuvre par l'OES, le Croatian Wood Cluster, la Filca-CISL et GS, le syndicat suédois des travailleurs de la sylviculture, du bois et de l'industrie graphique.

OBJECTIFS

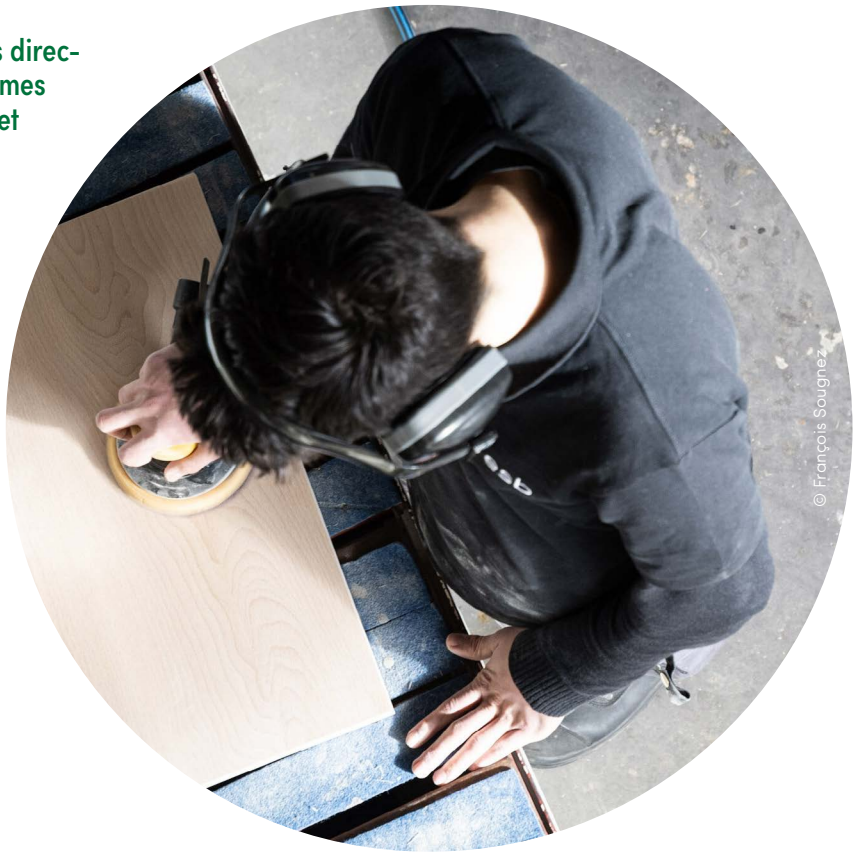
> Fournir aux partenaires sociaux un aperçu des derniers développements du secteur du bois en Europe, y compris l'impact économique de la pandémie de Covid-19, ainsi que les changements technologiques et organisationnels attendus dans les entreprises du bois.

> Élaborer des recommandations et des lignes directrices à destination des entreprises, des organismes d'enseignement et de formation professionnels et des pouvoirs publics afin de relever les défis susmentionnés.

> Stimuler la discussion entre les partenaires sociaux sur 4 questions spécifiques par le biais d'ateliers dédiés:

- **Adaptation de l'industrie et perspectives après la pandémie et la crise de Covid-19,**
- **Parité hommes-femmes dans l'industrie,**
- **Changements technologiques attendus dans l'industrie et besoins d'adaptation,**
- **Amélioration de l'attractivité du secteur par l'éducation.**

> Diffuser les résultats au sein et en dehors de la base d'adhérents des partenaires sociaux européens du secteur du travail du bois.


© François Sougnez

Partenaires au sein du consortium

La Confédération européenne des industries du bois (CEI-Bois) représente 21 organisations européennes et nationales provenant de 16 pays. Elle est l'organe qui défend les intérêts de l'ensemble du secteur industriel européen du bois: plus de 180 000 entreprises, générant un chiffre d'affaires annuel de 152 milliards d'euros et employant 1 million de travailleurs dans l'UE.

La Fédération européenne des travailleurs du bâtiment et du bois (FETBB) est une fédération syndicale européenne dont les membres sont actifs dans les secteurs du bâtiment, des matériaux de construction, du bois, de l'ameublement, de la sylviculture et des secteurs connexes. La FETBB représente des ouvriers et employés appartenant à 76 syndicats nationaux dans 34 pays.

L'institut technologique Forêt, Cellulose, Bois-construction, Ameublement (FCBA), dont la mission est de promouvoir le progrès technique, de participer à l'amélioration des rendements et de garantir la qualité de l'industrie. Son champ d'action couvre l'ensemble des secteurs de la forêt, du bois et de l'ameublement. Partenaire privilégié des entreprises, le FCBA est à l'écoute de leur environnement technique et économique, pour les aider à intégrer les innovations technologiques et à s'adapter à l'évolution rapide des marchés.

WOODWIZE est l'organisation sectorielle paritaire du secteur du bois et de l'ameublement en Belgique. Elle dispose d'une connaissance approfondie du secteur belge du bois et de l'ameublement et prend soin de la transmettre aux employeurs et aux travailleurs, aux enseignants et aux étudiants! Des formations, des séances d'information et des services professionnels contribuent à rendre le secteur à la fois durable et sûr.

L'Organisation européenne des scieries (OES) est composée de fédérations nationales du secteur du sciage et de membres associés provenant de 11 pays européens et représentant 80 % de la production européenne de sciages.

Le Croatian Wood Cluster (Hrvatski Drvni Klaster, CWC) est le plus ancien cluster industriel de Croatie, créé en 2003. Le CWC agit au niveau national en tant qu'organisation à trois branches et compte environ 60 membres issus de tous les secteurs de la chaîne de valeurs de la filière bois. Ses principaux objectifs sont d'améliorer la durabilité et la compétitivité du secteur en encourageant l'innovation, les investissements, la recherche, la connaissance et le transfert de technologie.

La Federazione Italiana Lavoratori Costruzioni e Affini (FILCA-CISL) est l'union sectorielle italienne représentant les travailleurs de la construction, du bois, du ciment, de la brique, du marbre et de la pierre. Elle est affiliée à la CISL (Confédération italienne des syndicats de travailleurs) et représente environ 243 000 travailleurs dans toutes les provinces d'Italie.

Le Syndicat suédois des travailleurs de la sylviculture, du bois et des industries graphiques (Facket för skogs- trä- och grafisk bransch, GS) a été créé en 2009 et organise les travailleurs de la sylviculture, du travail du bois et des industries graphiques en Suède.

Disclaimer: The content of this brochure reflects only the authors' views, i.e. that of the partners of the RESILIENTWOOD project. The European Commission is not responsible for any use that may be made of the information it contains.

RESILIENT WOOD