



Changements démographiques dans l'industrie du bois

Introduction

L'industrie du bois est un employeur majeur dans de nombreux États membres de l'Union européenne. Elle fournit du travail à environ 2,3 millions de personnes dans l'UE28.

Les entreprises actives au sein de l'industrie du bois sont pour la plupart des petites et moyennes entreprises, avec seulement quelques grands groupes. Le nombre total d'entreprises dans l'UE27 est estimé à 380.000 (industrie du meuble comprise).



En tant qu'employeur important au sein de l'Union européenne, l'industrie du bois fait face à un énorme défi en ces temps difficiles de crise économique.

Malgré un taux de chômage record au sein de l'UE (10,6 % en septembre 2012), les industries du bois ont du mal à trouver des travailleurs qualifiés et à les attirer dans leur secteur.

Lorsqu'on examine la question de plus près, on relève deux problèmes distincts.

Tout d'abord, les industries du bois constatent que le secteur n'est pas considéré comme un secteur attractif. Cela avait déjà été confirmé par une étude menée par la Commission européenne en 2002 (Perception de la filière du bois – Étude quantitative).

Les partenaires sociaux, tant au niveau européen que national, ont fait énormément pour améliorer les conditions de travail à travers des projets comme « Réduction de l'exposition au formaldéhyde dans les industries du bois » et « Moins de poussière ». Dans le cadre du dialogue social, la FETBB et CEi-Bois continuent à développer des solutions pratiques pour relever les défis liés au travail dans le secteur du bois.

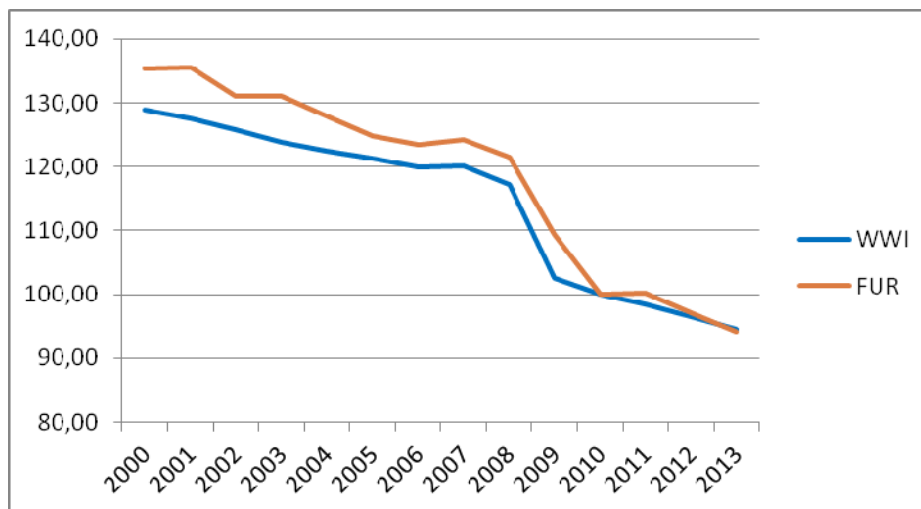
Le second aspect lié aux changements démographiques est que l'industrie du bois utilise une main-d'œuvre relativement âgée. Dans les années à venir, de nombreux travailleurs atteindront l'âge de la retraite et quitteront le secteur.

Ces deux aspects figurent parmi les principales priorités des partenaires sociaux du secteur du bois et jouent un rôle de premier plan dans l'élaboration du programme de travail des partenaires du dialogue social sectoriel.

Vous trouverez plus d'informations sur les changements démographiques dans le secteur du bois sur le site web : www.demographicchangesinwwi.eu

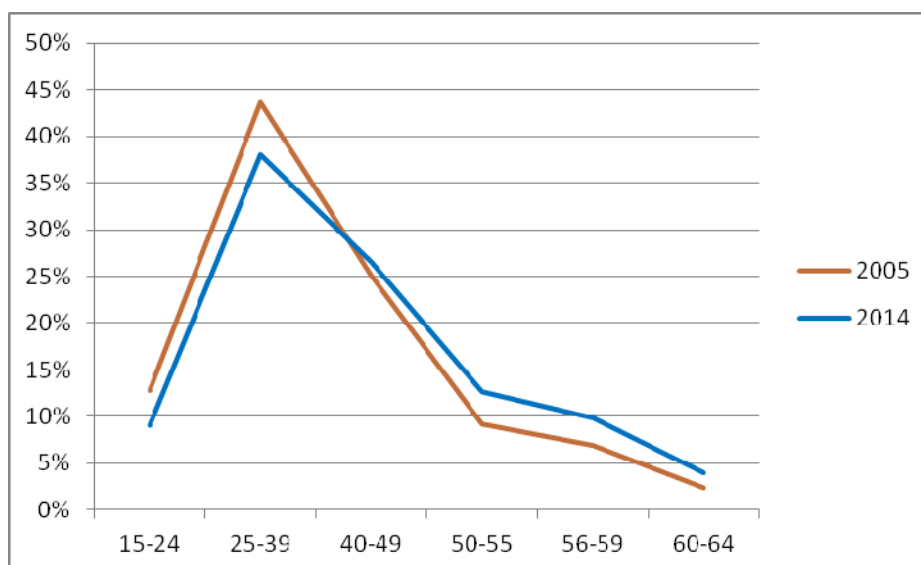
Statistiques

En 2013, l'industrie du bois et du meuble occupait environ 2,25 millions de travailleurs au sein de l'UE28. Sur les deux dernières années, l'emploi a diminué dans le secteur (-20% par rapport à 2008). Malgré cette baisse importante, l'industrie du bois et du meuble reste un employeur majeur au sein de l'UE, en particulier dans les régions rurales, et le secteur est la cinquième industrie manufacturière de l'UE.



Source : Données Eurostat – calculs propres

Le vieillissement de la population européenne a un impact évident sur la situation démographique de l'emploi, tant dans l'industrie du bois que dans celle du meuble. En 2014, 38 % des employés ont entre 25 et 39 ans, alors qu'ils étaient encore 45 % en 2005. Et tandis qu'en 2005 seulement 9 % de la main-d'œuvre avait plus de 55 ans, ce taux est passé à près de 15 % en 2014.



Source : Données Eurostat – calculs propres

Attirer de jeunes travailleurs

Malgré tout les efforts déployés par l'UE et ses pays membres, les perspectives d'emploi pour les jeunes sont sombres. Il y a plus de 5,5 millions de jeunes sans emploi dans l'UE28. En 2013, 13 % des jeunes entre 15 et 24 ans ne sont ni au travail, ni à l'école, ni en formation. Cela représente une augmentation de 2,1 % par rapport à 2007. Chez les jeunes de la tranche des 25-29 ans, ce pourcentage est encore plus élevé : 20,9 % ne sont ni au travail, ni à l'école, ni en formation.

Malgré que les chiffres du chômage soient très élevés, il y a plus de 2 millions d'offres d'emploi non pourvues au sein de l'UE.

Une des raisons à cela est qu'il existe d'importantes inadéquations des compétences sur le marché du travail européen.

En outre, l'industrie du bois continue à souffrir d'une image négative, ce qui affecte son attractivité et qui explique dans une certaine mesure les difficultés à recruter et à conserver des jeunes dans de nombreux États membres.

Et suite au vieillissement de la population, la lutte entre les industries pour attirer de jeunes travailleurs compétents et qualifiés ne va faire qu'augmenter.

ROYAUME-UNI : *Wow I made that*

La campagne « Wow I made that » vise à procurer des informations, des conseils et une guidance aux jeunes intéressés par une carrière de menuisier dans l'industrie du bois .

Wow I Made That !, le site qui donne toutes les informations nécessaires en matière d'apprentissage, de carrières et de possibilités de formation pour ceux qui désirent travailler dans l'industrie manufacturière du bois.

Vous y trouverez des informations utiles sur les types de fonctions disponibles, la manière de gravir les échelons, ainsi que des conseils pour décrocher ces fonctions. Il propose également toute une série de vidéos d'apprentis déjà actifs dans l'industrie qui expliquent pourquoi ils aiment ce secteur et qui parlent des projets passionnants sur lesquels ils sont amenés à travailler.

<http://www.wowimadethat.co.uk/>

**INFORMATION, ADVICE AND GUIDANCE
ON CAREERS IN WOODWORKING,
JOINERY AND MANUFACTURING
FOR 14-19 YEAR OLDS**



Wow I made that
825 likes · 14 talking about this

FINLANDE : *La Koskisen Academy*

Les sciages Koskisen, réputés pour leurs programmes de formation en apprentissage, ont lancé leur projet d'académie qui vise à engager 20 jeunes adultes pour accomplir une qualification sous contrat d'apprentissage.

Le programme a débuté au printemps 2014 et est réalisé dans le cadre d'une garantie appelée Youth Guarantee en collaboration avec AEL, le premier partenaire finlandais en matière de développement de ressources humaines et de fourniture de formations techniques. La garantie finlandaise Youth Guarantee s'applique aux individus âgés de moins de 30 ans n'ayant pas encore obtenu de qualification.

Ce programme de trois ans débouche sur une qualification supplémentaire en processus industriel, soit dans l'industrie du sciage, soit dans celle du contreplaqué. Le groupe Koskisen propose des emplois intéressants et stimulants dans ses scieries, des apprentissages rémunérés, ainsi que des possibilités d'engagement à l'issue des programmes de formation. L'environnement de travail actuel dans l'industrie du sciage et du commerce du bois requiert des connaissances en matière d'automatisation et une bonne compréhension des produits du bois du point de vue du client.

SUÈDE : Le Teknikcollege

Le problème du recrutement de travailleurs qualifiés a débouché sur une initiative interentreprises appelée Teknikcollege qui vise à augmenter la collaboration entre le monde académique et le monde professionnel afin d'améliorer la qualité de l'enseignement et des formations professionnelles. Cette initiative couvre toutes les études secondaires supérieures et professionnelles tertiaires du secteur technique.

Le Teknikcollege est un modèle de centres de compétences où les municipalités, les fournisseurs de services d'éducation et les entreprises travaillent ensemble à un objectif commun d'amélioration du caractère attractif et de la qualité des cours à dominante technologiques destinés à couvrir les besoins de l'industrie.

Pour le secteur du bois, on enregistre des effets positifs à Falköping et un processus est en cours dans la région de Skellefteå dans le nord de la Suède.

La petite municipalité de Norsjö, dans le nord du pays, compte un grand nombre d'entreprises du bois. Au milieu des années '90, les entreprises de Norsjö ont été confrontées à une pénurie de main-d'œuvre qualifiée. La plupart des jeunes partaient dans des villes plus importantes et l'industrie minière attirait une large majorité de leur base de recrutement traditionnelle. Pour pallier au problème, les entreprises ont mis sur pied, en collaboration avec la municipalité, une formation professionnelle axée sur les principes de l'enseignement professionnel secondaire, mais avec une large proportion de formation sur le terrain. Une formule qui rencontre du succès depuis de nombreuses années.

ITALIE : Le groupe Tino Sana

Le groupe Tino Sana, basé à Bergame, a installé un laboratoire didactique de travail du bois au cœur de son usine principale. Ce laboratoire peut être utilisé par les étudiants de l'enseignement professionnel et ceux des formations (les futurs opérateurs de machines) pour leurs activités d'apprentissage et leurs formations pratiques. Grâce à cet instrument, les étudiants ont ainsi la possibilité de découvrir les activités de l'usine de l'intérieur, même avant de commencer à travailler. De plus, la présence d'étudiants au sein de l'usine facilite le transfert de compétences entre les employés et les étudiants.

En 1987, l'entreprise a créé le « Musée Tino Sana de la menuiserie ». Le musée est équipé d'une salle de classe destinée aux cours pratiques de dessin et de menuiserie qui est utilisable gratuitement par les écoles de la région (même si elles ne sont pas des écoles d'éducation et de formation professionnelle) et ce à tous les niveaux (enseignement primaire, secondaire et supérieur). Il abrite également une salle de conférence pour les activités culturelles destinées à promouvoir l'attractivité globale du secteur aux yeux d'un large public, y compris les jeunes en âge scolaire.

BELGIQUE : Déductions sur les cotisations sociales pour l'embauche de travailleurs de moins de 26 ans

Le système belge de sécurité sociale est basé sur le paiement de cotisations sociales sur les revenus du travail. Ces cotisations sociales payées par l'employeur et le travailleur servent à financer le système de sécurité sociale.

Afin de réduire les coûts salariaux pour les employeurs, les législateurs ont pris une série de mesures depuis le milieu des années '80 pour diminuer les cotisations des employeurs.

Les réductions groupe cible sont des réductions forfaitaires trimestrielles des cotisations de sécurité sociale accordées aux employeurs. Ces mesures stimulent l'embauche de certains groupes cibles de travailleurs (tels que les jeunes peu qualifiés, les demandeurs d'emploi, etc.), étant donné qu'elles permettent d'engager à moindre coût ou qu'elles s'adressent directement à certains employeurs (comme les réductions pour les premiers engagements).

Les réductions groupe cible pour jeunes travailleurs et pour travailleurs peu qualifiés consistent en une réduction trimestrielle des cotisations de sécurité sociale en fonction de l'âge et du niveau de qualification du travailleur.

Travailleurs plus âgés

Depuis la fin des années 1990, l'augmentation des taux d'emploi et la prolongation de la vie active des travailleurs constituent d'importants objectifs des politiques nationales et européennes.

Dans l'UE 28, le taux d'emploi pour les personnes âgées de 55 à 64 ans est passé de 36,9 % en 2000 à 51,1 % au premier trimestre de 2014.

Ce chiffre se situe malgré tout bien en dessous du taux global d'emploi pour les 20-64 ans, qui était de 69 % en 2009.

L'âge moyen de sortie du marché du travail a lui aussi augmenté de manière progressive au sein de l'UE28 pour passer de 59,9 ans en 2001 à 61,5 ans en 2012.

En 2010, l'UE a adopté la Stratégie Europe 2020 qui vise à faire passer le taux d'emploi des 20-64 ans à 75 %. Pour y parvenir, les citoyens européens devront travailler plus longtemps.

Récemment, de nombreux pays de l'UE ont introduit des réformes du système des pensions. Mais pour éviter que l'augmentation de l'âge de la retraite provoque une hausse des départs anticipés et des demandes de pensions pour invalidité, il convient également de prendre des mesures sur le lieu de travail pour encadrer les changements dans les systèmes de pension et permettre aux gens de continuer à travailler jusqu'à l'âge de la retraite et les y encourager.

Ces mesures incluent l'amélioration des conditions de travail, une meilleure gestion des catégories d'âge et la promotion de la capacité de travail tout au long de la période de travail du travailleur.

La prévention des accidents sur le lieu de travail, des symptômes et des maladies liés au travail dans toutes les catégories d'âge doivent constituer une priorité absolue. Pour aider les travailleurs qui souffrent déjà de problèmes de santé ou de maladies chroniques à rester au travail, la solution est une adaptation du travail à leur niveau de santé et à leurs capacités. Il convient également d'améliorer la réhabilitation et la réintégration des travailleurs écartés de leur lieu de travail depuis une longue période en raison d'un accident du travail, d'une maladie ou d'une invalidité.



PAYS-BAS : Politique du personnel tenant compte de l'âge intégrée dans les conventions collectives

Dès 2009, les partenaires sociaux néerlandais sont arrivés à la conclusion commune qu'avec d'une part une main-d'œuvre de plus en plus vieillissante et d'autre part un afflux réduit de jeunes travailleurs et/ou un reflux de jeunes dû à la fermeture d'entreprises suite à la crise, il y avait plusieurs défis à relever.

Dans chaque convention collective, des mesures concertées ont alors été prises pour adapter les conditions de travail, développer les capacités d'apprentissage et de formation des travailleurs et améliorer le bien-être global sur le lieu de travail. Une bonne gestion des ressources humaines est également essentielle.

De nombreuses conventions collectives comportent ainsi des dispositions particulières pour les travailleurs plus âgés telles que davantage de congés payés (de 2 à 13 jours), pas d'heures supplémentaires obligatoires (à partir de 55 ans), pas d'obligation de travailler par roulement, et certaines prévoient même la possibilité d'échanger ses vacances et ses réductions de temps de travail contre une semaine de travail de 4 jours.

DANEMARK : L'approche participative

Garder les gens en bonne santé et attirer la jeune génération sont les deux aspects prioritaires sur lesquels les partenaires sociaux se concentrent. En général, le niveau de participation et l'influence des travailleurs et de leurs représentants, y compris des syndicats, dans l'élaboration des politiques d'entreprise est particulièrement grande. C'est la raison pour laquelle l'élément caractéristique de la démarche danoise est l'approche participative.

L'accent est mis sur la prévention, de manière à éviter les situations nécessitant une mise à la retraite anticipée, en particulier pour les professions pénibles.

Accorder plus d'attention à la prévention, aux méthodes de travail et à l'organisation du travail, non seulement pour les travailleurs plus âgés, mais pour tous les travailleurs, de manière à garantir une longue vie de travail saine et en sécurité.

En même temps, ces mesures rendront le secteur ou le lieu de travail plus attractif aux yeux des jeunes ou des nouveaux travailleurs.

BELGIQUE : Carrières durables

En Belgique, le débat sur les pensions et les fins de carrières fait rage. Tous les partenaires sociaux reconnaissent qu'il est nécessaire de réorganiser les règles en matière de pensions pour tenir compte du vieillissement de la population et pour que le système reste abordable.

Les partenaires sociaux ont introduit le concept de « carrières durables » : de nombreuses initiatives sont d'ores et déjà en place, comme les « emplois de fin de carrière » (un système de crédit-temps pour les employés à partir de 55 ans qui prévoit une réduction des heures de travail de moitié ou d'un cinquième jusqu'à l'âge de la pension), le « fonds de l'expérience professionnelle » qui octroie des subsides aux entreprises qui déposent un projet visant à améliorer les conditions de travail des employés à partir de l'âge de 45 ans. À côté de cela, il y a aussi des déductions sur les cotisations de sécurité sociale pour l'engagement de travailleurs à partir de 54 ans.

Certaines initiatives sectorielles ont également été lancées : les partenaires sociaux organisent par exemple des cours à l'attention des travailleurs plus âgés sur la façon de former les nouveaux venus. En outre, les partenaires sociaux se sont mis d'accord sur un système de reclassement professionnel en cas de licenciement destiné aux employés de plus de 40 ans ayant au moins 5 ans d'ancienneté qui prévoit des sessions de formation pour aider les employés à trouver un nouvel emploi.



**Project carried out
with the financial
support of the European
Commission**

European Federation
of Building
and Woodworkers



- **EFBWW-FETBB**
- Rue de l'hôpital 31/1
- B - 1000 Brüssel
- Tel.: +32 2 227 10 40
- Fax: +32 2 219 82 28
- E-Mail: info@efbh.be



- **CEI-Bois**
- Rue Montoyer 24/20
- B-1000 Brüssel
- Tel.: +32 2 556 25 85
- Fax: +32 2 287 08 75
- E-Mail : info@cei-bois.org
- Web: www.cei-bois.org