

RECRUTER ET FIDÉLISER LA GÉNÉRATION Z : UN DÉFI QUE LA FILIÈRE BOIS EST PRÊTE À RELEVER

Lors de son dernier événement de networking, Ligne Bois a réuni quelque 120 acteurs de la construction bois et des matériaux biosourcés, ainsi que des acteurs de la formation et de l’emploi pour son « Apéro » annuel. Ce rendez-vous mêlant networking et convivialité a permis d’aborder un sujet devenu central pour la filière : comment attirer et fidéliser les jeunes talents, en particulier dans un contexte où les attentes envers le travail évoluent rapidement.

Texte & photos **Ligne Bois**

UNE NOUVELLE GÉNÉRATION, DE NOUVEAUX REPÈRES

La génération Z, née après 1995, fait aujourd’hui une entrée massive sur le marché du travail. D’ici 2030, elle représentera un tiers des actifs.

Digitalisée, en quête de sens, rétive aux modèles hiérarchiques classiques et

attachée à l’équilibre vie professionnelle/ vie privée, cette génération pousse les entreprises à se réinventer.

Pour éclairer cette transformation, Ligne Bois a convié trois expertes : l’anthropologue Elisabeth Soulié, et deux jeunes entrepreneures issues de cette génération, Florence Loumaye (cofondatrice de

Student.be, une plateforme qui rassemble 500 000 étudiants et jeunes professionnels en Belgique) et Margot Wuillaume (CEO de la start-up eBloom spécialisée dans le bien-être au travail).

Toutes insistent : ce n’est pas le travail que la Gen Z rejette, mais une certaine façon de le vivre.



Ligne Bois a réuni quelque 120 acteurs de la construction bois et des matériaux biosourcés, ainsi que des acteurs de la formation et de l’emploi pour son « Apéro » annuel.



« Si on veut toucher les jeunes talents, il faut aller les chercher où ils se trouvent : sur TikTok, Instagram ou Snapchat. »

LE RAPPORT AU TRAVAIL : UNE TRANSFORMATION DE FOND

Évoluant dans un monde en crise – sanitaire, écologique, économique – ces jeunes sont lucides et prudents. A en croire Elisabeth Soulié, « le CDI ne les rassure plus et une carrière linéaire les séduit peu. Ce qu’ils recherchent, c’est du sens, de la reconnaissance et de la flexibilité. Le travail ne doit plus être un sacrifice, mais un levier de développement personnel. Les jeunes attendent donc des feedbacks fréquents, une communication fluide, un climat bienveillant ».

UNE COMMUNICATION À REPENSER

Florence Loumaye souligne qu’attirer cette génération exige un changement de posture : « Si on veut toucher les jeunes talents, il faut aller les chercher où ils se trouvent : sur TikTok, Instagram ou Snapchat. Avec des contenus adaptés, directs, vivants, incarnés – vidéos, témoignages, ... Surtout, il faut mettre en avant ce que l’entreprise propose au-delà du poste : valeurs, perspectives d’évolution, environnement de travail, accompagnement », ce qu’on appelle dans le jargon RH la Proposition de Valeur Employeur (PVE).

VERS UN MANAGEMENT PLUS HUMAIN

Margot Wuillaume, quant à elle, pointe un chiffre révélateur : seuls 11 % des salariés belges se déclarent réellement engagés dans leur travail. « Et ce désengagement touche particulièrement les jeunes : les démissions ont augmenté de 40 % en trois ans chez les moins de 25 ans ! Dans

la plupart des cas, c’est le manque de reconnaissance managériale qui les a poussés à partir. »

Avec sa start-up eBloom, Margot Wuillaume propose aux entreprises un outil pour suivre en temps réel le bien-être des équipes. Une démarche qui séduit de plus en plus dans un secteur encore marqué par des schémas traditionnels.

LE RECRUTEMENT, UN LEVIER DE TRANSFORMATION

Pour Aurore Leblanc, coordinatrice de Ligne Bois, aborder ces enjeux humains dans un secteur technique était un pari audacieux, « mais le succès de l’événement a montré que les entreprises de la filière bois sont prêtes à faire bouger les lignes. En plaçant les attentes des jeunes au cœur de leurs réflexions, elles s’ouvrent à de nouvelles pratiques managériales qui ne pourront que renforcer leur attractivité. » ■

« Ce n’est pas le travail que la Génération Z rejette, mais une certaine façon de le vivre. »



Ce rendez-vous mêlant networking et convivialité a permis d’aborder un sujet devenu central pour la filière : comment attirer et fidéliser les jeunes talents,



Aborder ces enjeux humains dans un secteur technique était un pari audacieux, mais le succès de l’événement a montré que les entreprises de la filière bois sont prêtes à faire bouger les lignes.