



APÉRO D'ÉTÉ DE LIGNE BOIS

LES DÉFIS DU RECRUTEMENT DANS LA CONSTRUCTION FACE AUX TALENTS D'AUJOURD'HUI ET DE DEMAIN

Ligne
bois





ÉLISABETH SOULIÉ

ANTHROPOLOGUE SPECIALISÉE DANS LA GÉNÉRATION Z

COACH EN ENTREPRISE

 **STABILAME**
CONSTRUIRE EN BOIS

 gre'sch

CHARPENTE & CONSTRUCTION **BOIS**

EIFFAGE
 **SABEM**

 **FLORIAN HUET**
WOOD SWEET HOME

 **Rose's**
NATURAL HOMES

TOWOOD
LA MAISON BOIS *by* THOMAS & PIRON

CONSTRUIRE LA
WALLONIE

 **CAP CONSTRUCTION**
ensemble, construisons l'avenir

Archicomm

**Ligne
bois**

La Gen Z bouscule les règles: quel défi et opportunité pour l'entreprise ?



**Ligne
bois**

Apéro d'été
Jeudi 5 juin 2025

Et si la Gen Z était plus complexe que ça...



Une mutation anthropologique ?



Chemin faisant



Une hybridité à l'oeuvre



La vie en tribu



Un monde horizontal



L'autre loi de la jungle



Le retour des affects



Le lien producteur de sens



For what?



Vers un monde connecté



STRUCTURE
VERTICALITÉ
MAITRISE
HIÉRARCHIE
CLOISONNEMENT
EXPERTISE
SÉDENTARITÉ



Mouvement - Horizontalité
Lâcher-prise - Réseau -
Ouverture
Expérimentation - Mobilité

Et le manager dans tout ça ?



Offrez de la flexibilité

- Accompagnez la croissance : mobilité interne, compétences, formations
- Raccourcissez les cycles : process, réunions, missions
- Adoptez une flexibilité de travail : horaires, lieux, modes

Favorisez le bien-être et l'engagement

- Ecoutez pour s'adapter : feedback, mesures de satisfaction, contenus personnalisés
- Faites participer : stratégie, décisions..
- Créez un pacte relationnel: valeurs, attentes mutuelles

Misez sur la collaboration

- Créez des temps d'échanges informels : réseau social d'entreprise, afterworks
- Collaborez avec d'autres équipes : hackatons, idéation
- Utilisez des outils collaboratifs : applis, ...

La Gen Z est aussi ça ;-)



Merci !

« Les jeunes générations nous
surprennent parfois. Sachons leur
faire confiance pour conserver à la
vie sa valeur suprême »

Simone Veil



FLORENCE LOUMAYE

CEO & CO-FONDATRICE – STUDENT.BE



Ligne
bois

Student

GEN Z
LES ATTIRER
ET LES RECRUTER



Student



**Florence
LOUMAYE**

CEO et Co-fondatrice de Student

Qui est Student ?

La plus grande communauté d'étudiants et de jeunes professionnels en Belgique avec plus de 500.000 membres actifs.

Notre mission

Aider les entreprises à créer des connexions authentiques avec les jeunes et à attirer les talents de demain.

floumaye@student.be

+32 479 88 89 94

www.student.be

LES GÉNÉRATIONS



GEN X

1965– 1980
44 à 59 ans



GEN Y

1981 – 1996
28 à 43 ans



GEN Z

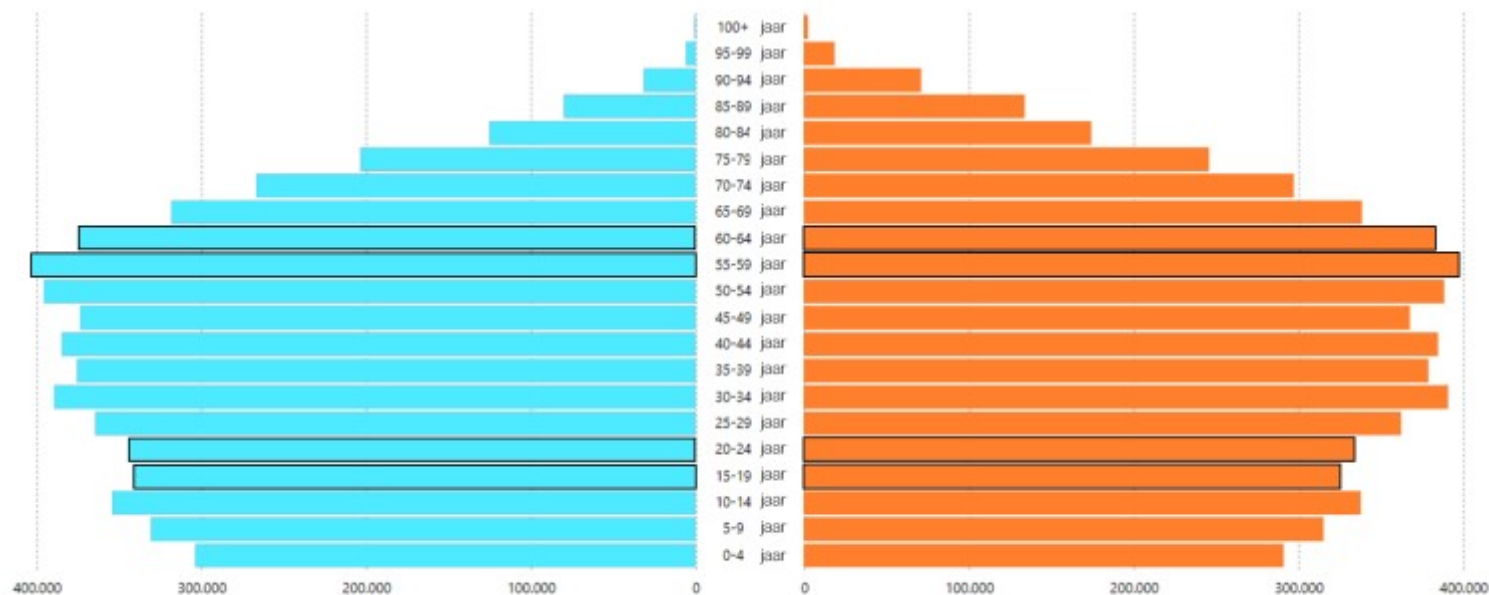
1997 – 2010
14 à 27 ans

LA SITUATION DEMOGRAPHIQUE IMPACTANT LE MARCHÉ DU TRAVAIL



En 10 ans, il faudra remplacer la
génération de 55-64 ans
(1.555.000 personnes)
par les 15-24 ans
(1.347.000 personnes).

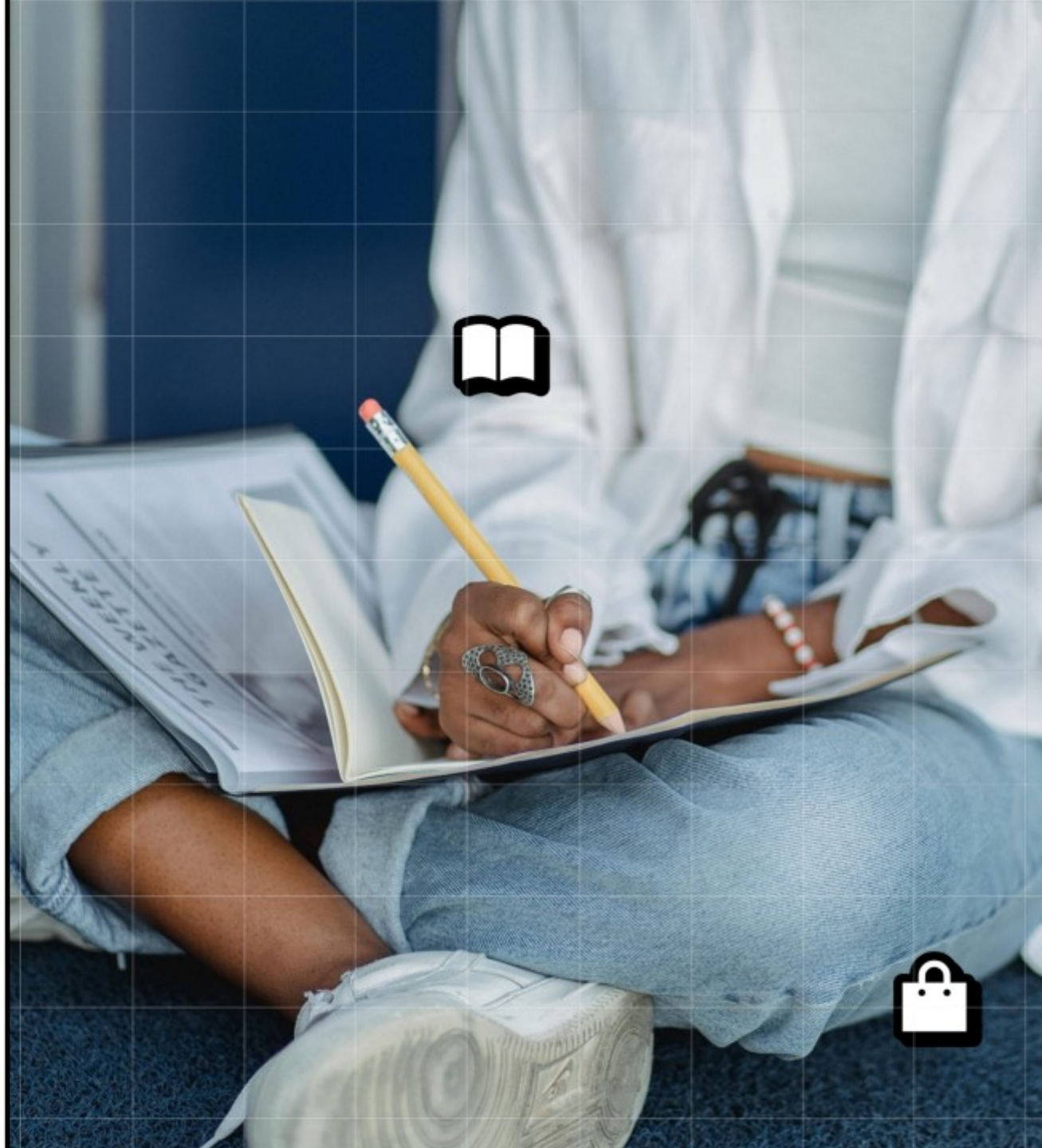
Soit **208.000 personnes de moins**
!



Source : Statbel



FACTEURS QUI FAÇONNENT L'IDENTITÉ DES NOUVELLES GÉNÉRATIONS

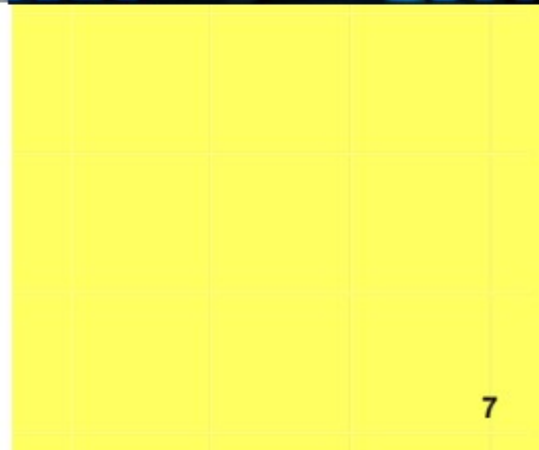




HYPER GROEI VAN TECHNOLOGIE



CONFIANCE ÉBRANLÉE



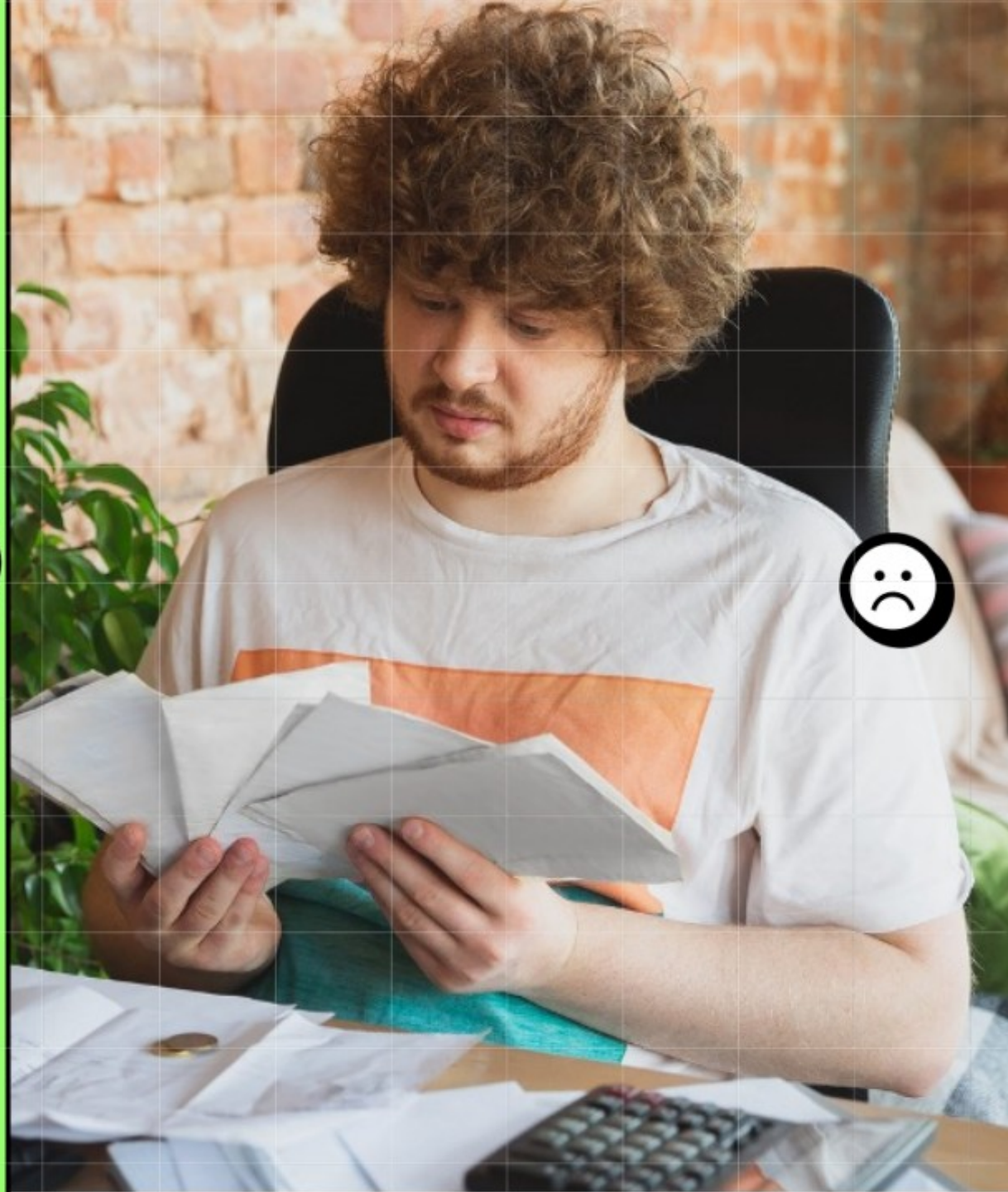


COVID 19





ANGOISSE FINANCIÈRE





CRISE CLIMATIQUE



CARACTÉRISTIQUES DES NOUVELLES GÉNÉRATIONS



Créativité & authenticité

Les réseaux sociaux ont libéré la créativité et la génération Z valorise l'authenticité.
Génération NO FILTER



Indépendants & entrepreneurs

La génération Z veut prendre son avenir en main. Elle est plus consciente des choix qui s'offrent à elle.



Activisme

Manifestations pour le climat, MeToo, LGBTQ, ...



Besoin de reconnaissance

Likes, comments, partages, ...

ATTENTES PROFESSIONNELLES

Qui accorde de l'importance à un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée ? 🖐️

ATTENTES PROFESSIONNELLES

Qui estime important que son employeur investisse dans le développement personnel et la formation ? 🙌

ATTENTES PROFESSIONNELLES

Qui considère qu'un bon salaire est important ? 🙌

ATTENTES PROFESSIONNELLES

Qui a connu les smartphones dès l'enfance ? 🙋




ATTENTES PROFESSIONNELLES

Top 4 des critères pour lesquelles une organisation est choisie :

CRITÈRES	TOUS LES ÂGES	NOUVELLES GÉNÉRATIONS
Salaire et avantages	68%	61%
Ambiance de travail	62%	60%
Sécurité de l'emploi	62%	53%
Équilibre vie privée-vie professionnelle	60%	51%

Source: Randstad EB survey 2024

FACTEURS SECONDAIRES

-  Flexibilité dans l'horaire, le lieu de travail, le package salarial, ...
-  Culture du feedback
-  Opportunités d'évolution au sein de l'entreprise

**Comment mettre
ça en pratique ?**



01. Définissez votre Proposition de Valeur Employeur (PVE)

PVE = éléments, ton et messages que vous souhaitez utiliser dans votre communication pour attirer les candidats.



SOYEZ
AUTHENTIQUE!



02. Multipliez les points de contacts pour attirer les talents



Le funnel de recrutement

Multipliez les points de contact sur l'ensemble du funnel de recrutement.



Attirer

Développer la **notoriété de votre marque employeur** auprès des étudiants et jeunes professionnels.



Engager

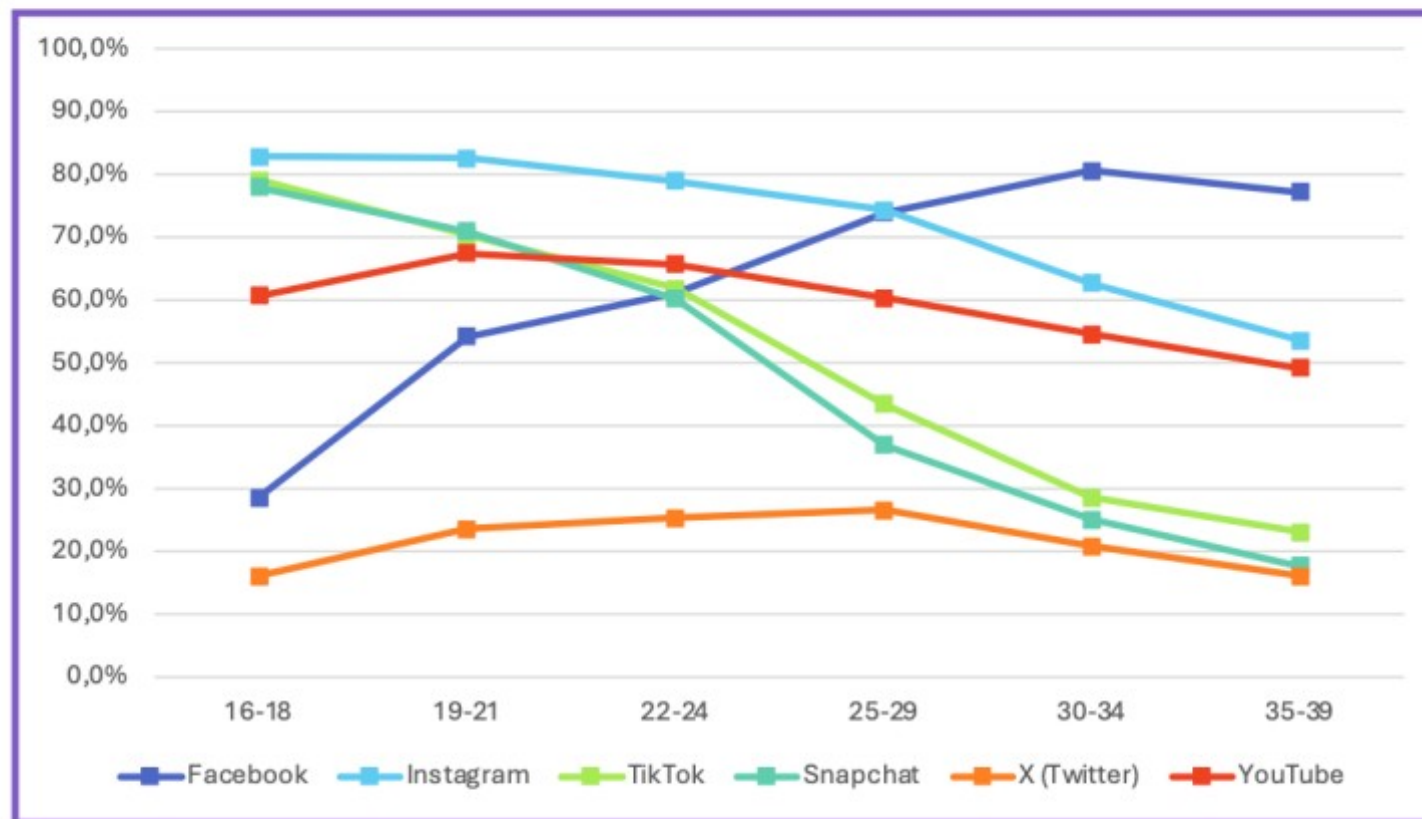
Susciter l'intérêt et créer des **connexions pertinentes** avec les bons profils.



Recruter

Générer des **candidatures** et recruter des talents difficiles à atteindre.

Focus sur l'utilisation quotidienne des réseaux sociaux



Student

Comment utiliser les réseaux sociaux pour recruter ?



Choisir les bons canaux

- **Profils jeunes** : TikTok, Instagram, Snapchat
- **Profils plus expérimentés** : Facebook & LinkedIn



Adapter le ton & le format

- **Vidéos** verticales courtes + sous-titres
- Témoignages de vos collaborateurs pour un contenu **authentique** : journée type, contenu du job, culture d'entreprise, ...
- Terminez par une **action claire** : "Swipe", "Postule ici", "Découvrez nos offres "



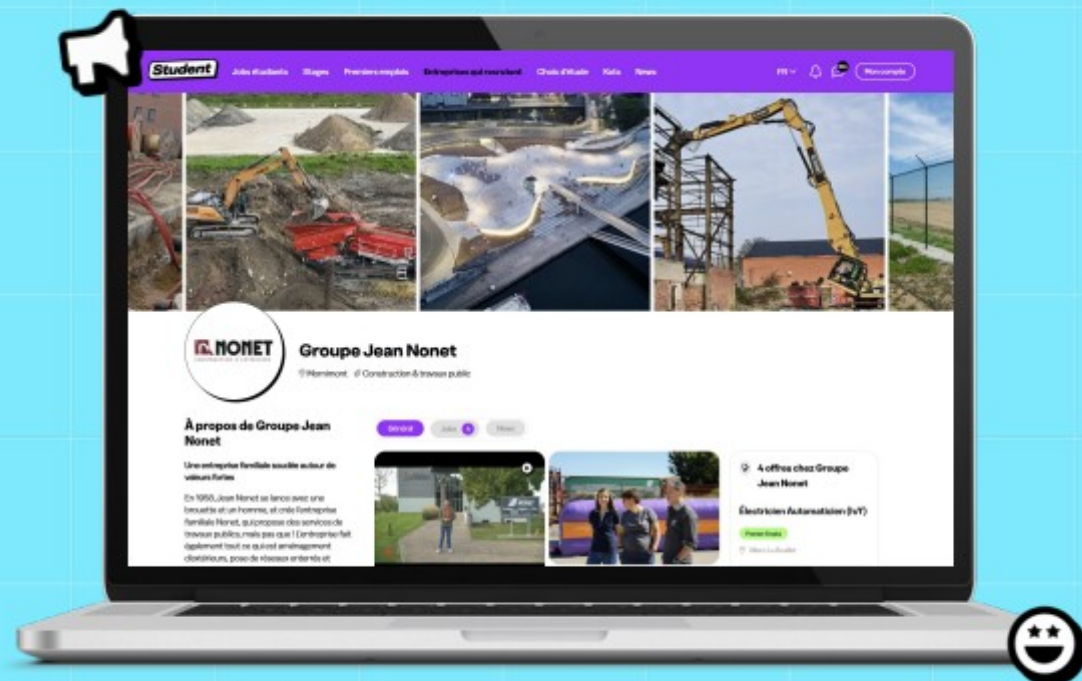
Booster la portée de vos annonces

- **Sponsorisez vos contenus** : ne vous limitez pas à des publications organiques
- Pour un budget mieux dépensé : utilisez **une base de données ciblée** pour parler aux bonnes personnes, au bon moment

Votre entreprise sur Student

Rendez votre organisation attractive et visible auprès des jeunes talents et obtenez des candidatures de qualité.

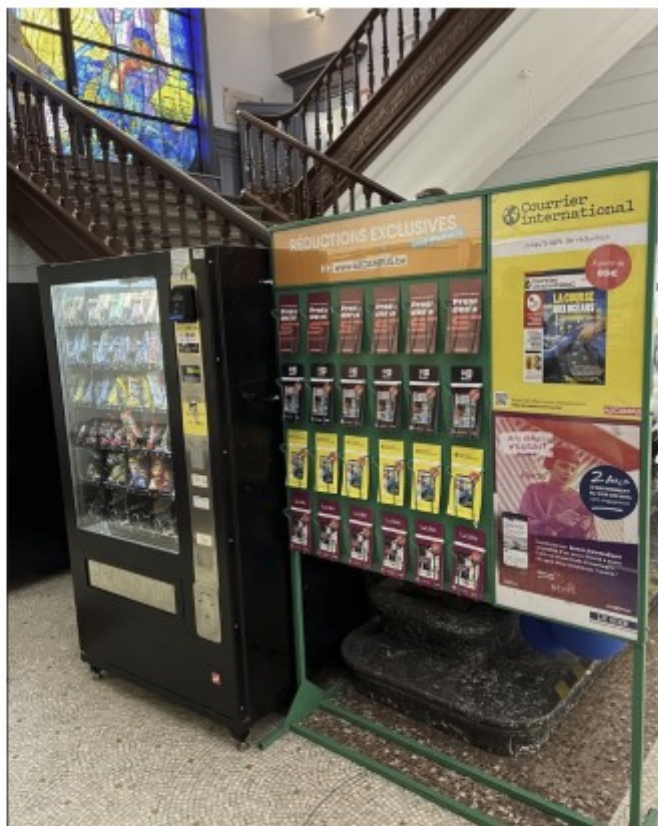
- votre histoire
- votre raison d'être & mission
- vos valeurs
- vos équipes
- votre espace de travail
- vos chiffres clés
- vos offres d'emplois



Votre entreprise sur les campus

Allez à la rencontre des jeunes du supérieur où ils se trouvent chaque jour.

Affichage



Flyering avec un message qualitatif



03. Importance des messages et du contenu

82%

De chercheurs d'emplois font davantage confiance à une entreprise qui utilise de vrais employés dans son contenu et sa publicité.

Source: Marketing Dive





VISUELS AUTHENTIQUES



OFFRES D'EMPLOIS ADAPTÉS



COLRUYT GROUP
Jurist
 Grote onderneming | FMOG - Fast Moving Consumer Goods

Samenvat

- Halo
- Volg je
- Vast contract van onbepaalde duur
- Functie: Juridische dienst
- Studiegebied: Rechten - Niet-ruimtelijk
- Onderwijsniveau: Master
- Personen gezocht: 1

Over Colruyt Group

30.000 medewerkers, tientallen merken en bedrijven, en 1 duurzame taak op de toekomst, dat is een job bij Colruyt Group. Logisch dat we als groep van bedrijven altijd op zoek zijn naar nieuw talent in diverse vakgebieden zoals finance, supply chain, HR, IT, analyse en zoveel meer!

Wat is jouw missie?

Vacature omschrijving

Als jurist bij Colruyt Group vertaal je wettelijke en regelgeving naar concrete, heldere adviezen voor je business partners, in dit geval onze afdelingen Technica en Real Estate. Je staat, samen met je collega's, in voor het opstellen of nalezen van contracten. De ideale job voor een jurist met interesse in contractrecht en de technische en vastgoedsector!

Het juridische team van de afdeling Technica & Real Estate werkt voornamelijk rond vastgoed (in België en het Groot Hertogdom Luxemburg), ruimtelijke ordening, milieu, bouw, aannemingscontracten, leverancierscontracten, machines en automatisaties, bewaking en beveiliging, energierecht en intellectueel eigendom.

Jij zal in hoofdzaak als legal advisor werken op bouw, milieurecht, ruimtelijke ordening en indirecte aankopen, afhankelijk van de inkomende dossiers.

Jouw takenpakket als jurist:

- Jij stelt allerhande contracten op en werkt mee aan de onderhandelingen.
- Je geeft advies over juridische dossiers.
- Je volgt de relevante nieuwe wetgeving op. Je deelt je kennis en geeft hierover duidelijke informatie (en opleidingen!), met de focus op de dagelijkse bedrijfsrealiteit bij Colruyt Group.
- Je beheert mogelijks eenvoudige rechtszaken. Je overlegt met de interne betrokkenen en je zorgt voor een goede doorstroming van informatie. Je verzorgt ook de contacten met de externe advocaten in samenwerking met de juridische dienst.



01. Formation et opportunités de développement
02. Package salarial
03. Équilibre vie professionnelle - vie personnelle
04. Processus de recrutement

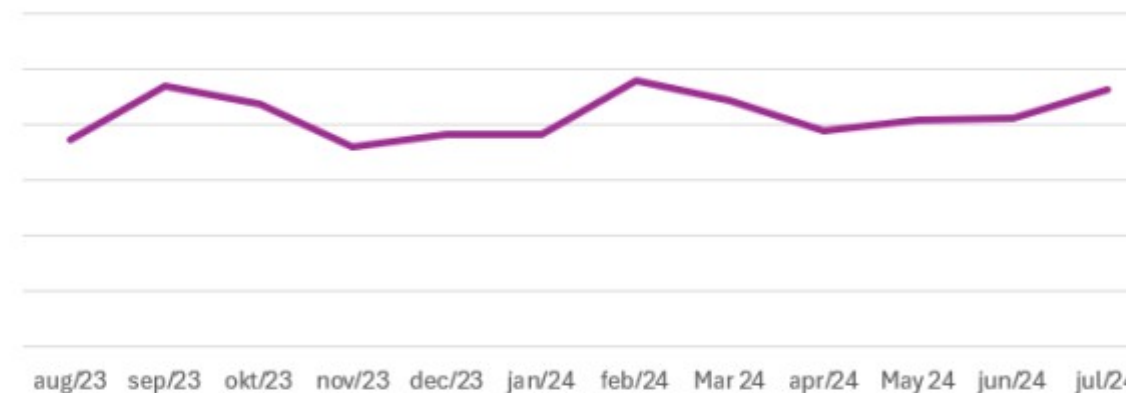
04. TIMING



Recrutement de stagiaires



Recrutement de jeunes professionnels

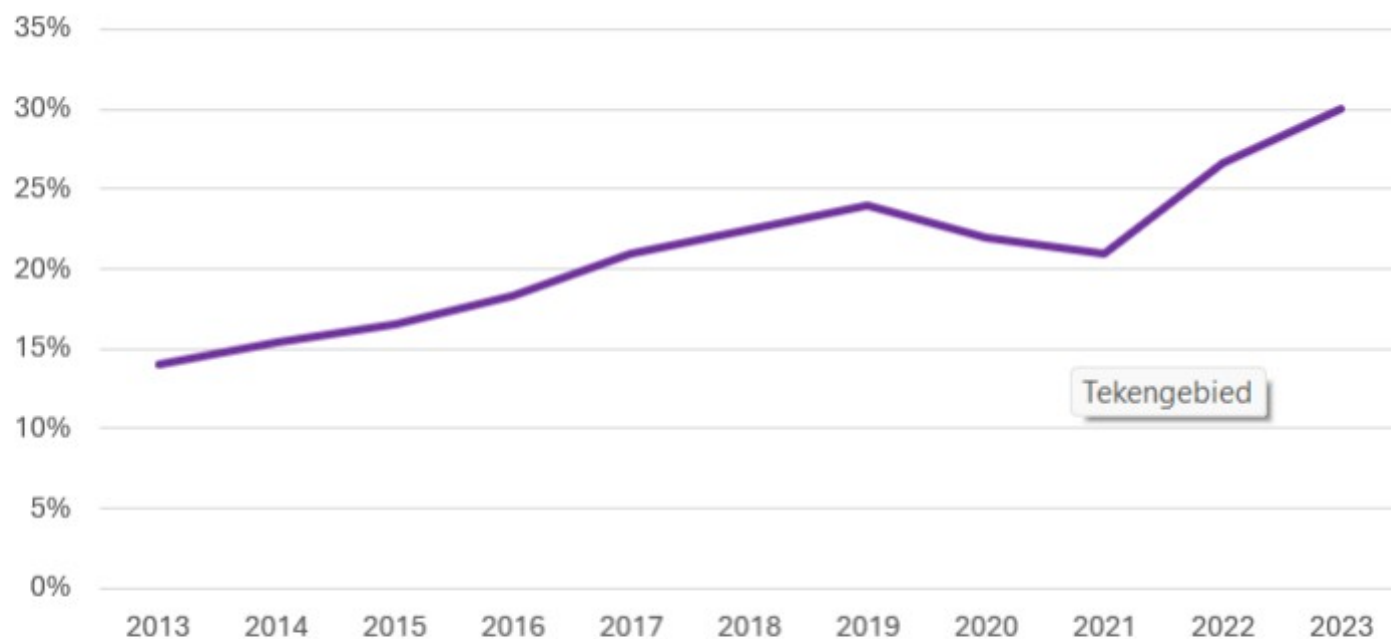


Visibilité continue pour votre **marque employeur**

Dernier conseil 😊

JOBS ÉTUDIANTS

Évolution du pourcentage d'étudiants qui travaillent toute l'année :



632.627 étudiants ont travaillé comme jobistes en 2023

30 % d'entre eux ont travaillé **tout au long de l'année**

Source: ONSS, 2024



MERCI!

Des questions?

Florence Loumaye



+32 479 88 89 94



floumaye@student.be



MARGOT WUILLAUME

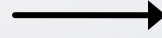
CEO & CO-FONDATRICE – EBLOOM



Ligne
bois

Engager et fidéliser

COMMENT ÊTRE UN LEADER ENGAGEANT DANS
UN MONDE QUI CHANGE ?



Margot Wuillaume

CEO & CO-FONDATRICE

Passionnée de **bien-être au travail** et d'**entrepreneuriat**
Spécialiste en **HR Tech** et en **engagement collaborateur**.
Ma **mission** : aider les entreprises à devenir des
environnements de travail **engageants et prospères**.

MARGOT@EBLOOM.BE | WWW.EBLOOM.BE





eBloom : l'outil du leader NextGen

The image illustrates the eBloom tool, showing its mobile app interface on a smartphone and its web dashboard on two monitors.

Smartphone Interface:

- Header: eBloom logo, Anonyme (Anonym), and a lock icon.
- Main Text: "Ces temps-ci, je commence mes journées avec enthousiasme" (These days, I start my days with enthusiasm).
- Emotion Selector: A row of five smiley faces (sad, neutral, happy).
- Input Field: "Commente ton ressenti" (Comment on your feeling).

Web Dashboard (Left Monitor):

- Header: eBloom logo, MyBloom, 3 derniers mois, DASHBOARD, SEMAINIER, CLICK&BLOOM, WEBLOG.
- Section: Ma participation (My participation) - Expert(e).
 - Mon taux de participation: 80%
 - Mes Click&Bloom répondus: 25/27
- Section: Je me sens... (How I feel...)
 - Score: 73/100
 - Icon: A green character wearing a sombrero.
- Section: Mes s... (My s...)
 - Travail & Style d...
 - Equipe & Interac...
 - Managemen...
 - Politique & Supp...
 - Adhès...

Web Dashboard (Right Monitor):

- Header: eBloom logo, Demo, Depuis le début, DASHBOARD, SEMAINIER, CLICK&BLOOM, SUGGESTION BOX, settings, notifications.
- Section: Bloom Index (0-100 scale, value 67).
- Section: Smiley Score (0-100 scale, values: 7%, 12%, 21%, 28%, 32%).
- Section: Participation
 - Taux de participation (%): 80
 - Nombre d'inscrits: 134
 - Nombre de Click&Bloom répondus: 2155
- Section: Les plus récents (Most recent)
 - En ce moment, je trouve que la cohésion d'équipe est bonne
 - Progress bars for different categories.
- Section: Score Comparateur (Score Comparator)
 - Equipe Marketing vs Equipe HR
 - Plus de comparaison: Work & Lifestyle, Adhesion & Culture, Team & Interaction.

Bottom Right: A row of five smiley faces (sad, neutral, happy).

Problème : 89 % de non-engagement

ATTRACTION

- **80 % des employeurs belges ont du mal à recruter** (Manpower, 2023).
- Coût moyen d'un recrutement via une agence : **15 000 €/recrutement** (Jobat).

RÉTENTION

- **Hausse de 40 % des démissions** chez les moins de 25 ans (Acerta, 2023).
- Coût d'un départ : jusqu'à **1,5 à 2 fois le salaire annuel** (Deloitte).

ABSENTÉISME

- **500 000 Belges en maladie de longue durée**, 1/3 dû à des problèmes psychosociaux (stress, burn-out) (Securex, 2023).
- Coût direct de l'absentéisme pour une entreprise de 100 employés : **216 500 €/an** (Securex, 2023).



Pourquoi l'engagement est essentiel ?

+23%

RENTABILITÉ

+18%

PRODUCTIVITÉ

-43%

TURNOVER

-81%

ABSENTÉISME

Les employés plus engagés vs moins engagés
(Gallup)





Portfolio



Solution : Leadership NextGen

LEADERSHIP ATTENTIF

CULTURE DU FEEDBACK

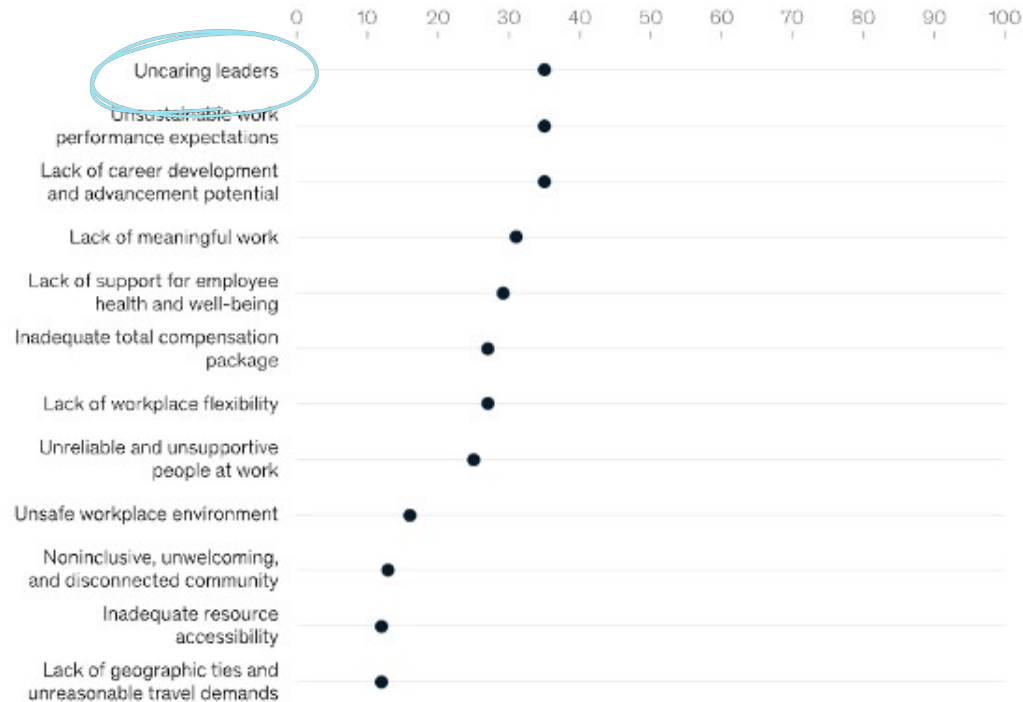
ESPRIT PARTICIPATIF

DEVELOPPEMENT PRO



Leadership attentif

Top reasons why people left a job without another in hand,¹ % of respondents



¹Based on top three ranked choices from respondents to McKinsey's Great Attrition, Great Attraction survey who left a job between Dec 2020 and Dec 2021 without another job offer in hand (n = 587).

Besoin de leadership attentif



Près de trois chefs d'entreprise sur quatre reconnaissent que le **leadership émotionnellement intelligent** est le seul moyen pour un dirigeant de réussir à l'avenir.



Les employés sont **prêts à réduire leur salaire de 11 %** pour un leadership empathique et engageant (HP, 2023).

(HP, étude 2023, 15.624 employés dans 12 pays)



22 facteurs d'engagement



TRAVAIL & STYLE DE VIE

- Autonomie
- Sens au travail
- Apprentissages & développement
- Maîtrise du job
- Bien-être
- Equilibre vie privée/pro



ÉQUIPE & INTERACTION

- Travail d'équipe
- Relations collègues
- Ambiance
- Reconnaissance collègues



MANAGEMENT & LEADERSHIP

- Leadership inspirant
- Soutien du manager
- Relation manager
- Reconnaissance manager



POLITIQUE & SUPPORT

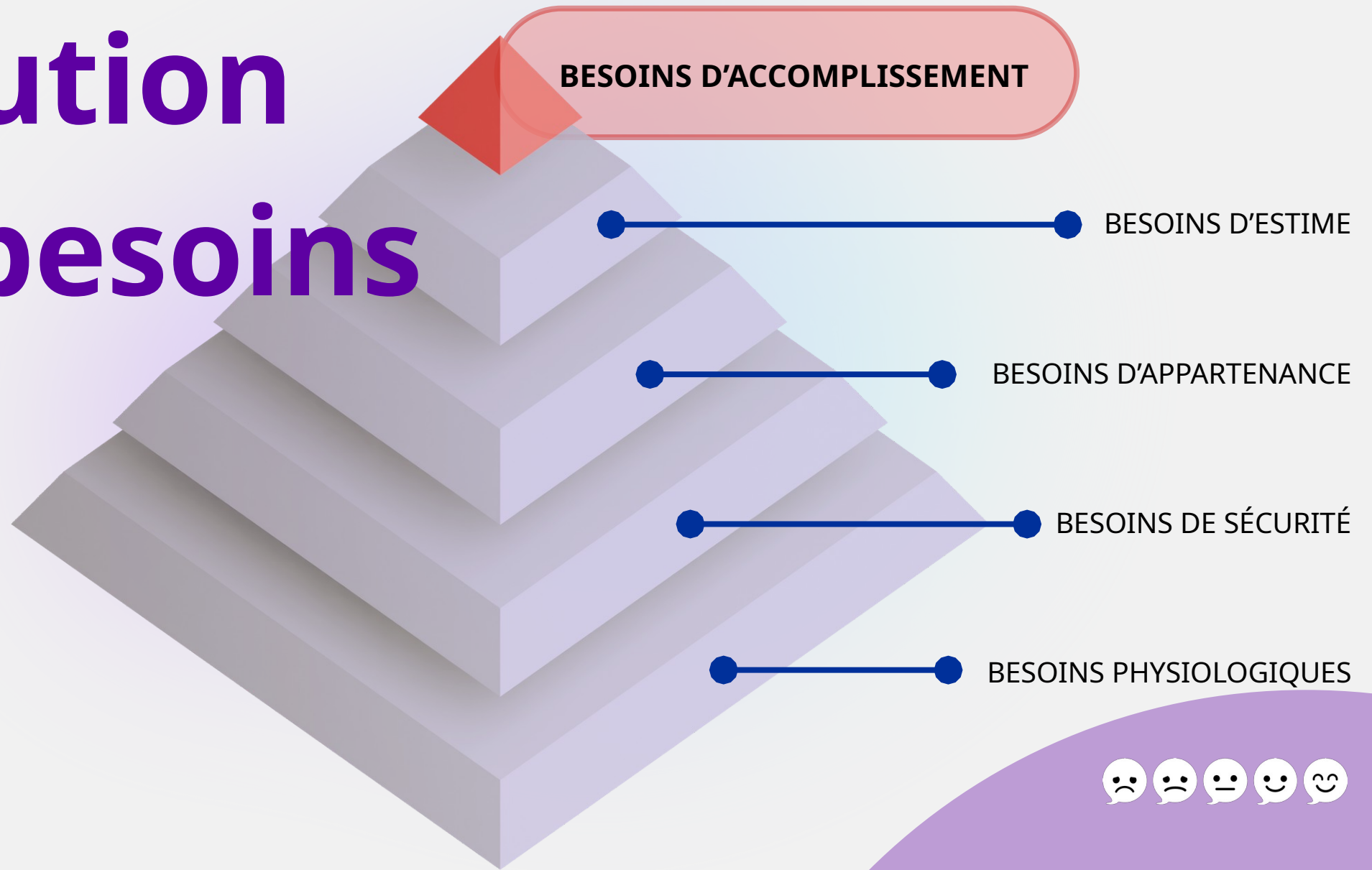
- Pratiques d'entreprise
- Attention à l'humain
- Conditions de travail
- Récompenses



ADHÉSION & CULTURE

- Réputation d'entreprise
- Mission
- Valeurs
- RSE

Evolution des besoins



Les moteurs d'engagement

Equilibre vie professionnelle et vie privée | Sens au travail | Attention à l'humain | Développement professionnel

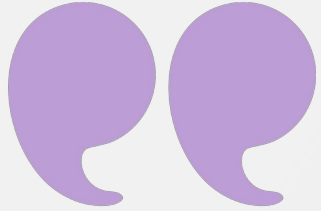
Gallup	eBloom	ChatGPT
1. Finalité	1. Relation collègue	1. Reconnaissance et valorisation
2. Développement	2. Équilibre pro/privée	2. Développement professionnel
3. Manager attentif	3. Réputation de l'entreprise	3. Autonomie et empowerment
4. Conversations continues	4. Sens au travail	4. Environnement de travail positif
5. Accent mis sur les points forts	5. Attention à l'humain	5. Équilibre pro/privée





Culture du Feedback





**La chose la plus importante
en communication,
c'est d'entendre ce qui n'est pas dit.**



Peter Drucker

Pourquoi être un dirigeant averti?



Entendre tout ce qui se passe bien



Si un problème existe, il existe



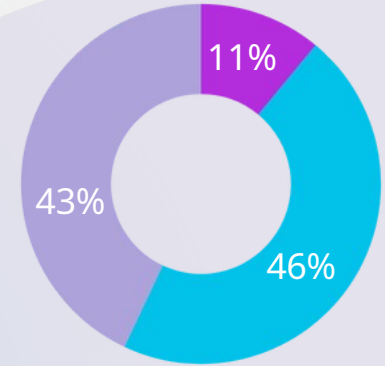
Être en mesure d'exprimer une difficulté est déjà source d'engagement



The sooner the better

Comment être un dirigeant averti?

Ecoute bienveillante
&
Espace de confiance



11% de nos utilisateurs ne participeraient pas sans l'anonymat.

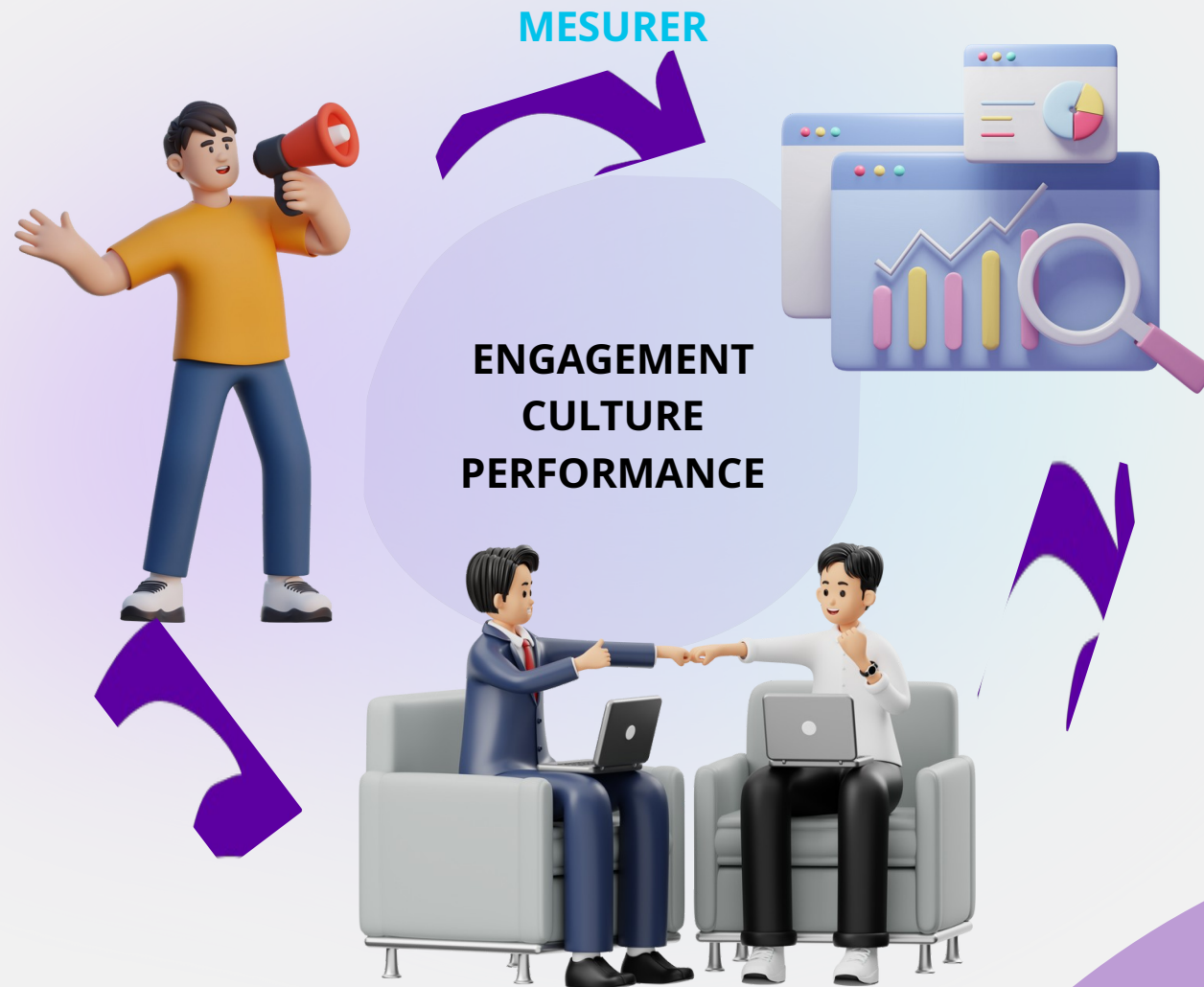
46% de nos utilisateurs disent que leurs réponses sont plus honnêtes grâce à l'anonymat.

Méthodologie



Mesurer

ECOUTEZ
continuellement la voix de vos
équipes



Comprendre



Améliorer





Esprit Participatif



Management participatif et intelligence collective

$$1 + 1 = 3$$

Les bénéfices de le faire :



Solutions adaptées et innovantes



Prise en considération



Boost d'engagement



Développement professionnel



Pourquoi avoir une bonne gestion de la performance ?

+33%

ATTEINTE DES OBJECTIFS

+28%

ENGAGEMENT DES
EMPLOYÉS

-25%

TURNOVER

+18%

TRAVAIL
D'ÉQUIPE



Comment s'y prendre ?



Suivi des
objectifs



Evaluation
des
compétences



Compréhension des
envies d'évolution



Planification de
formations



25 % des salariés estiment que les **évaluations des performances** sont **trop rares**. (Forbes)



Conclusions



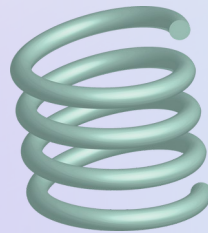
Comment fidéliser ?



**Prendre ses responsabilités
sociétales pour mieux engager**



Les Gen Z et les milléniaux attendent des dirigeants d'entreprise qu'ils jouent un rôle central dans les enjeux sociétaux actuels (Deloitte, 2023).



Flexibilité
Horaires, lieu, salaire, congés,
espace de travail



77 % des Gen Z qui télétravaillent (partiellement) considèreraient de changer de job si le télétravail était supprimé (Deloitte, 2023).



**Culture d'entreprise
engagante**
Valeurs, interactions, gouvernance



Comment manager ?



Empathie, écoute et reconnaissance



11 % de réduction de salaire pour un leadership empathique (HP)
Le manque d'attention des dirigeants est en tête des causes de démissions, choisie par 35 % des travailleurs (McKinsey)



Investir dans le développement des collaborateurs



2e critère pour choisir un employeur : apprentissage et développement (Deloitte, 2023)



Laisser place à la prise d'initiative



Avoir une voix et un espace d'action est essentiel pour les employés (HP).



Comment manager ?



Empathie, écoute et reconnaissance



Investir dans le développement des collaborateurs



Laisser place à la prise d'initiative



Formations, outils, accompagnement

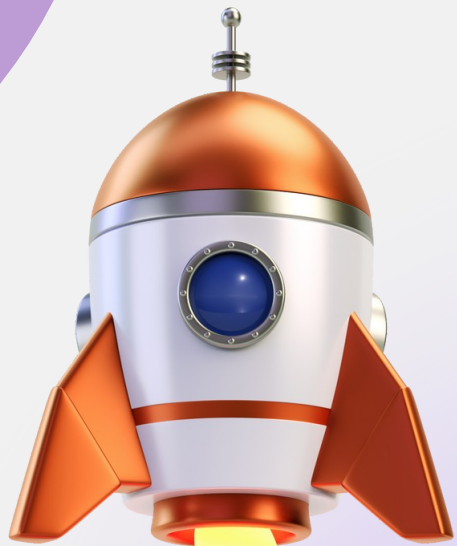
CANAUX DE DISCUSSION

COLLECTE DE FEEDBACK

SUIVI DU DÉVELOPPEMENT

PLATEFORME DE MANAGEMENT PARTICIPATIF





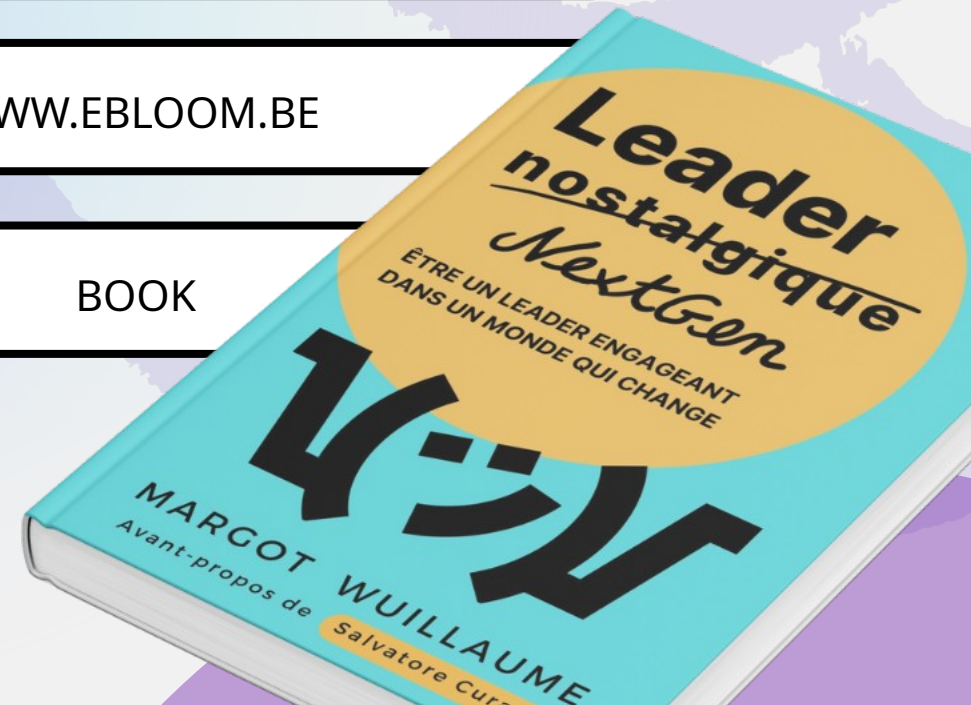
Let's Bloom!

MARGOT@EBLOOM.BE

+32 479 06 07 36

WWW.EBLOOM.BE

BOOK





APÉRO D'ÉTÉ DE LIGNE BOIS

MERCI POUR LE SOUTIEN PRÉCIEUX DE NOS PARTENAIRES





APÉRO D'ÉTÉ DE LIGNE BOIS

MERCI POUR VOTRE PRÉSENCE



LIGNE
BOIS