

Recruter et fidéliser les jeunes collaborateurs

Attirer, intégrer et fidéliser la Génération Y et Z

Coaching RH et management intergénérationnel pour clarifier vos processus de recrutement, l'onboarding et les pratiques managériales qui donnent envie de rester.

Accompagnement cadré à partir d'un enjeu RH réel, de vos recrutements en cours et de vos pratiques managériales.

Vous savez ce qui relève du diagnostic, des ateliers de co-construction et du coaching court.

Format	Parcours sur mesure de 3 à 6 séances de 90 à 120 min, espacées de 2 à 3 semaines. Présentiel à Lille / MEL ; visio possible selon les équipes concernées.
Public visé	RH, managers et dirigeants qui recrutent, intègrent et encadrent des collaborateurs nés entre 1980 et 2000, et qui souhaitent adapter leur attractivité, leur management au quotidien et leurs pratiques de fidélisation.
Intentions	Attirer les bons profils, structurer un onboarding efficace, clarifier le cadre, développer reconnaissance et sens, installer des modes de travail alignés et réduire le turnover.
Axes de travail	Proposition de valeur employeur, expérience candidat, entretien structuré, onboarding 30-60-90 jours, 1:1 utiles, feedbacks réguliers, autonomie sans micro-management et coopération intergénérationnelle.
Cadre	Entretien de cadrage, diagnostic ciblé des processus RH et managériaux, ateliers de co-construction et séances de coaching court. Cas réels, mises en pratique, débriefs et ajustements entre les séances.
Tarif	Sur devis, selon le périmètre, le nombre de séances et les acteurs impliqués.
Financement	Prestation de coaching RH et d'accompagnement sur mesure non éligible aux financements OPCO / Qualiopi.

Pourquoi QUASAR ?

- Un regard croisé RH, management et intergénérationnel pour traiter à la fois l'attractivité, l'intégration et la fidélisation.
- Un accompagnement ancré dans des recrutements réels, pas dans des recommandations génériques hors-sol.
- Des outils immédiatement réutilisables par les RH et les managers : trames, check-lists, scripts et rituels.
- Une logique sur mesure : on ajuste le parcours à vos postes, à votre culture et à vos enjeux de rétention.

Accompagnement intergénérationnel sur mesure

3 à 6 séances de 90 à 120 min, selon vos priorités. Présentiel à Lille / MEL, sur site ou en visio selon le contexte. Cas réels de recrutement, d'onboarding et de management quotidien.

Cadre et financement


Diagnostic ciblé, ateliers et coaching court pour sécuriser vos recrutements et la fidélisation.
Intervention construite avec RH, managers et direction selon le besoin.
Cette prestation n'entre pas dans le périmètre Qualiopi et n'est pas éligible OPCO.

Recruter et fidéliser les jeunes collaborateurs

Axes de travail pour recruter et fidéliser Y et Z

Un accompagnement sur mesure pour attirer les bons profils, sécuriser l'onboarding et fidéliser durablement les jeunes collaborateurs.

1. Diagnostiquer les freins d'attractivité et de décision	Analyse des annonces, du tri, des entretiens, de la promesse employeur et des irritants qui bloquent la décision des candidats.
2. Structurer une expérience candidat plus convaincante	Proposition de valeur employeur, messages clés, entretien structuré, décision plus claire et communication plus cohérente avec les attentes de Y et Z.
3. Sécuriser l'onboarding et les 90 premiers jours	Check-lists d'intégration, plan 30-60-90 jours, objectifs, 1:1 utiles, feedbacks réguliers et cadre d'autonomie adapté.
4. Fidéliser par le management et la coopération intergénérationnelle	Reconnaissance, sens, flexibilité cadrée, coopération seniors-juniors, rituels de suivi et progression sans micro-management.

Modalités d'accompagnement <ul style="list-style-type: none">Entretien de cadrage puis diagnostic ciblé des pratiques RH et managériales.3 à 6 séances de 90 à 120 min, espacées de 2 à 3 semaines.Présentiel à Lille / MEL ; visio possible selon les équipes concernées.Mises en pratique entre les séances, puis débriefs et ajustements.	Outils, livrables et repères travaillés <ul style="list-style-type: none">Plan d'actions priorisé.Trames d'entretien candidat, d'onboarding et de 1:1.Scripts de feedback, matrices d'objectifs et check-lists d'intégration.Indicateurs simples de suivi : qualité des recrutements, ramp-up et rétention.
Bénéfices attendus pour l'entreprise <ul style="list-style-type: none">Une attractivité plus lisible et une expérience candidat mieux maîtrisée.Des décisions de recrutement plus solides et plus rapides.Un onboarding plus clair sur les 90 premiers jours, avec moins de flottement.Une fidélisation renforcée par le sens, le feedback et la coopération intergénérationnelle.	RECRUTER ET FIDÉLISER Y ET Z  Ouvrir la page dédiée

Cas d'usage fréquents <ul style="list-style-type: none">Des recrutements qui avancent puis échouent au dernier moment.Des jeunes collaborateurs qui rejoignent l'équipe mais ne restent pas.Un onboarding trop implicite ou insuffisamment structuré.Des tensions ou incompréhensions entre générations dans l'équipe.	Points clés 3 à 6 séances 90-120 min Présentiel ou visio RH, managers, dirigeants Sur devis Non éligible OPCO
--	---