

# Checklist & Boîte à outils

## Fidéliser les jeunes collaborateurs

« As-tu pensé à tout pour fidéliser durablement les jeunes talents dans ton entreprise ? »

### Comment utiliser cette checklist

1. Parcoure chaque groupe d'âge → coche ce que tu appliques déjà.
2. Utilise les questions de réflexion → identifie les angles morts.
3. Intègre les mini-exercices dans tes réunions → petit à petit, mais durablement.

### 1. Apprentis (jusqu'à ~20 ans)

#### Levier 1 : Sens & raison d'être

- Explique régulièrement aux apprentis pourquoi votre travail a de l'importance.
- Mets en lien leur mission avec les résultats concrets pour les clients.

**Question de réflexion :** « Nos apprentis savent-ils pourquoi ils viennent ici chaque matin ? »

**Exercice** - Demande-leur de formuler en 2 phrases : 🙌 « Pourquoi ma formation a-t-elle du sens ? »

#### Levier 2 : Développement & progression

- Propose des immersions dans plusieurs départements.
- Confie-leur de petites responsabilités (ex : mini-projets).

**Question de réflexion :** « Où leur donne-t-on la possibilité de prendre des responsabilités ? »

**Best practice :** Travail en binôme avec un collaborateur expérimenté.

#### Levier 3 : Communauté & appartenance

- Invite activement les apprentis aux réunions d'équipe.
- Organise des projets ou événements dédiés aux apprentis.

**Exercice** - « Système de parrainage » : chaque apprenti reçoit un mentor attitré.

## Levier 4 : Culture & reconnaissance

- Donne du feedback chaque semaine – même pour de petits progrès.
- Évite les remarques dévalorisantes (« juste un apprenti ») et valorise leur rôle.

**Question de réflexion :** « À quelle fréquence est-ce que je dis MERCI sincèrement ? »

## Levier 5 : Sécurité & équilibre

- Veille à une rémunération équitable & aux heures sup. payées.
- Aborde ouvertement les sujets de stress & de gestion du temps.

**Exercice :** Mini-atelier « Gérer les distractions : smartphone & concentration ».

## 2. Jeunes professionnels (jusqu'à ~25 ans)

### Levier 1 : Sens & contribution

- Explique clairement la vision de l'entreprise.
- Montre l'impact réel de leur travail.

**Question de réflexion :** « Mon équipe comprend-elle réellement la différence qu'elle fait ? »

### Levier 2 : Développement & croissance

- Propose du mentoring ou du coaching (pro & perso).
- Donne accès à des plateformes d'e-learning & des certifications.

👉 **Chiffre Deloitte :** 70 % investissent déjà chaque semaine dans leur développement.

**Exercice -** Plan de développement perso : définir 3 objectifs pour les 6 premiers mois.

### Levier 3 : Communauté & connexion

- Encourage les événements de networking (internes & externes).
- Intègre-les dans des projets interservices.

**Best practice :** Lunch & Learn avec des cadres dirigeants.

## Levier 4 : Culture & reconnaissance

- Organise des entretiens 1:1 réguliers.
- Adopte un rôle de coach plutôt que de contrôleur.

👉 **Chiffre clé** : Seul 1/3 reçoit le mentoring souhaité.

**Question de réflexion** : « Quand ai-je proposé un accompagnement plutôt qu'un contrôle pour la dernière fois ? »

## Levier 5 : Sécurité & équilibre

- Aborde ouvertement les salaires & les avantages.
- Parle de l'avenir avec l'IA : quelles opportunités, quels métiers survivent ?

👉 **Chiffre** : Près de 50 % vivent au jour le jour, d'un salaire à l'autre.

**Exercice** - Check-in d'équipe : 👉 « Qu'est-ce qui me donne de l'énergie ? Qu'est-ce qui m'en enlève ? »

## 3. Talents confirmés (25–35 ans)

### Levier 1 : Sens & stratégie

- Clarifie le lien entre leur mission et la stratégie globale.
- Montre comment leur rôle influence « le grand tableau ».

**Question de réflexion** : « Savent-ils vraiment pourquoi on fait ce qu'on fait ? »

### Levier 2 : Évolution & carrière

- Confie-leur de vrais projets – voire des fonctions de leadership.
- Montre des parcours clairs : expert ou manager.

**Exercice** : Atelier « Mes 3 prochaines étapes d'évolution ».

### Levier 3 : Communauté & engagement

- Favorise les échanges entre équipes.
- Intègre-les dans les décisions importantes.

**Best practice** : Groupes de co-développement (Peer Coaching).

## Levier 4 : Culture & reconnaissance

- Crée une culture de la confiance & de la participation.
- Célèbre les succès de manière visible & collective.

**Question de réflexion** : « Quelle réussite ai-je valorisée publiquement pour la dernière fois ? »

## Levier 5 : Sécurité & équilibre

- Prends en compte leur équilibre vie pro/perso (évite la surcharge).
- Parle activement de santé mentale – ne laisse pas le sujet tabou.

👉 **Chiffre** : Seuls 60 % se disent mentalement en bonne santé au travail.

- Donne-leur des repères pour naviguer avec l'IA.

**Exercice** Discussion d'équipe : 👉 « Quelles opportunités nous offre l'IA ? Et quels apprentissages devons-nous faire ? »

## À savoir

Pour cette génération, le travail est une part essentielle de l'identité – juste après la famille et les amis.

👉 Si leur job ne correspond pas à leurs valeurs, c'est toute leur vie qu'ils remettent en question.

## Tu veux aller plus loin ?

Si tu ne veux pas simplement **former** les jeunes, mais **les fidéliser durablement**...

👉 Alors inscris-toi à la **M-POWER5 Masterclass**

Et découvre comment renforcer les 5 piliers dans ton équipe :

✨ **Sens, Développement, Communauté, Reconnaissance et Équilibre.**

➡ [www.sonia-bm.com](http://www.sonia-bm.com)