



## Grille d'Analyse

### Diagnostic de l'Onboarding & de la Rétention des Jeunes Talents

Cette grille vous permet d'évaluer votre processus d'onboarding et d'identifier vos points forts ainsi que vos axes d'amélioration. Elle repose sur 10 critères clés, répartis en 3 dimensions stratégiques.

- ◆ Pour chaque critère, notez de **1 à 5** (1 = Pas du tout en place | 5 = Complètement optimisé)

#### Partie 1 – ALIGNEMENT & SENS

**(Pourquoi je suis ici ?) Objectif :** S'assurer que les jeunes talents comprennent leur rôle et voient comment il s'intègre dans leur trajectoire de carrière.

Critère	Évaluation (1 à 5)	Observations & Améliorations
Présentation de la vision et des valeurs		
Alignement avec les attentes des jeunes talents		
Clarté du rôle et des responsabilités		
Identification des opportunités d'évolution		

- ◆ **Score Section 1 : /20**

#### Interprétation :

- 0–10 : Grosse lacune d'alignement. Ajoutez du sens, des perspectives et de la clarté.
- 11–15 : Des bases, mais décalage avec les aspirations des jeunes talents.
- 16–20 : Bonne structure, possible d'améliorer l'engagement par plus d'interactions.

#### Partie 2 – EXPÉRIENCE & ENGAGEMENT

**(Comment je me sens ?) Objectif :** Offrir une expérience engageante qui donne envie aux jeunes talents de s'investir.

Critère	Évaluation (1 à 5)	Observations & Améliorations
Expérience d'intégration structurée & dynamique		
Sentiment d'appartenance à l'équipe / culture		
Personnalisation du parcours		

Moments de feedback & ajustements		

◆ **Score Section 2 : /20**

**Interprétation :**

- 0–10 : Onboarding trop générique, manque d'engagement.
- 11–15 : Bon début, à renforcer avec des outils plus interactifs.
- 16–20 : Très bon engagement, potentiels ajustements finaux.

 **Partie 3 – PROJECTION & FIDÉLISATION**

**(Où je vais ?) Objectif :** Aider les jeunes talents à se projeter et s'investir dans la durée.

Critère	Évaluation (1 à 5)	Observations & Améliorations
Plan de développement professionnel		
Accès à un mentor / coach / soutien		
Valorisation des premiers succès		
Suivi post-onboarding (30/60/90 jours)		

◆ **Score Section 3 : /20**

**Interprétation :**

- 0–10 : Manque de visibilité = risque de turnover précoce
- 11–15 : Des fondations, mais peu de projection concrète
- 16–20 : Bonne dynamique, à renforcer sur le long terme

 **Synthèse & Plan d'Action**

**Score Total : /60**

Score	Interprétation
0–30	Onboarding insuffisant – Risque élevé de turnover
31–45	Onboarding en progression – Opportunités d'amélioration
46–60	Onboarding performant – Possibilités d'affiner et d'innover

 **Comment utiliser cette grille ?**

1. Pendant un workshop ou en réunion d'équipe : chacun remplit la grille de façon individuelle
2. Mise en commun pour identifier les points forts / points à travailler
3. Utilisation comme point de départ pour une session d'audit ou un atelier Reshape TRUST

