



# Le guide pour un onboarding inclusif

**goodhabitiz** | making learning a habit.

# Pourquoi l'onboarding inclusif est essentiel : les chiffres parlent d'eux-mêmes !

Investir dans un onboarding inclusif, c'est un choix stratégique payant. Cela génère :

- Une fidélisation boostée : **65 %** des employés savent dès le premier mois si le job leur convient (BambooHR). Et **83 %** de la Gen Z regarde l'engagement DE&I d'une entreprise (Monster). Morale de l'histoire ? Un onboarding inclusif dès le départ, c'est la clé pour garder vos talents !
- Un engagement élevé : des employés engagés, c'est plus de productivité et d'innovation (Gallup). Un onboarding qui valorise la diversité, c'est un moteur d'engagement puissant.
- La diversité et l'inclusion renforcées : un onboarding inclusif, c'est la première étape pour une culture d'entreprise vraiment diverse et inclusive. Et les entreprises avec une forte diversité sont **36 %** plus performantes (McKinsey) !

C'est pourquoi nous avons développé ce guide pour vous donner, à vous et à votre équipe, les moyens d'offrir à chaque nouvelle recrue une expérience d'onboarding exceptionnelle. Il est conçu pour vous aider à créer un programme d'onboarding inclusif qui valorise la diversité et promeut un environnement de travail positif et productif. Si votre objectif premier est de créer une équipe inclusive dès le premier jour, vous pouvez utiliser ce guide individuellement. Sinon, vous pouvez enrichir votre processus d'onboarding actuel avec ces suggestions pour que les nouvelles recrues perçoivent l'importance de la DE&I pour votre entreprise et démarrent du bon pied.

# Check-list préliminaire :

Avant de vous lancer, assurez-vous d'avoir répondu à ces questions clés :

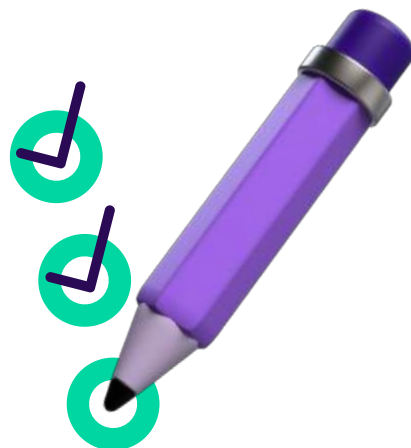
Avons-nous défini des objectifs clairs et mesurables pour notre programme d'onboarding ? (ex : fidélisation accrue, engagement amélioré, etc.)

Avons-nous cerné les besoins spécifiques des différents groupes de nouvelles recrues ? (ex : jeunes talents, pros expérimentés, personnes en situation de handicap, etc.)

Avons-nous évalué l'inclusivité de nos supports et processus existants ? (ex : langage utilisé, accessibilité, représentation de la diversité)

Avons-nous impliqué les collaborateurs dans la conception du programme ? (ex : création d'une équipe de travail dédiée, recueil de feedback)

Avons-nous défini un système pour suivre les progrès et mesurer le succès ? (ex : KPIs spécifiques, enquêtes anonymes, entretiens individuels)



# Un exemple de parcours d'onboarding inclusif

le contenu de formation GoodHabitZ

## Objectifs de ce parcours :

- Augmenter le taux de fidélisation des nouvelles recrues de **15 %** en un an.
- Améliorer le score de satisfaction des nouvelles recrues de **20 %** en six mois.
- Accroître la perception d'inclusion parmi les collaborateurs, mesurée par des enquêtes anonymes.

## Structure du parcours :

\*Inclut le contenu de la bibliothèque GoodHabitZ.



# Mois n°1 :

## Bienvenue et découverte

### Semaine 1 :

- Accueil personnalisé et présentation de l'équipe.
- Attribution d'un "buddy" (collègue expérimenté qui servira de guide).
- Accès à la plateforme GoodHabitZ et bref tutoriel sur son utilisation.
- Attribution du test psychométrique "**Motivation – Qu'est-ce qui vous motive ?**" pour réfléchir à ses motivations intrinsèques et valeurs personnelles.
- Module : "**L'esprit d'équipe**" pour souligner l'importance de la collaboration et motiver la nouvelle recrue à faire partie d'une équipe soudée.

### Semaine 2 :

- Masterclass : "**Diversité et Inclusion**" pour comprendre la valeur de la diversité et promouvoir un environnement inclusif.
- Discussion de groupe sur les valeurs de l'entreprise et comment elles se traduisent en comportements concrets au travail, avec un focus sur l'inclusion.

### Semaine 3 :

- Formation : "**Lutter contre les préjugés**" pour reconnaître et limiter l'influence des biais dans les décisions quotidiennes.
- Définition d'objectifs SMART pour le premier mois de travail, avec le soutien du "buddy", comprenant un objectif lié à l'inclusion (ex : participer à un événement DE&I de l'entreprise).

## Semaine 4 :

- Formation : "**Gérer les écarts générationnels au travail**" pour dépasser les stéréotypes générationnels et améliorer la collaboration entre collègues d'âges différents.
- Session de feedback mutuel avec le "buddy" sur les progrès du premier mois en mettant l'accent sur la perception de l'inclusion.

# Mois n°2 : Communication inclusive et collaboration efficace

## Semaine 5 :

- La formation : "**La diversité culturelle**" pour développer une conscience des particularités de chaque culture et assurer une communication plus efficace et inclusive, en évitant les tons et langages offensants ou exclusifs.
- Exercice pratique : analyse d'exemples de communication inclusive et non-inclusive, en identifiant les différences et les implications.
- Le module - "**La communication inclusive**"

## Semaine 6 :

- Le test psychométrique GoodHabitz : **"Rôle dans l'équipe – qu'apportez-vous au groupe ?"** pour aider les nouvelles recrues à réfléchir sur leurs forces et comment elles peuvent contribuer à l'équipe.
- Activité de team building et formation en présentiel : réunir l'équipe avec laquelle la nouvelle recrue travaillera et suivre ensemble la formation liée au test psychométrique sur les rôles d'équipe pour favoriser la compréhension mutuelle, souligner les forces de chaque membre et améliorer la collaboration future.

## Semaine 7 :

- Module : **"Le leadership bienveillant"** pour explorer les avantages d'un leadership basé sur l'empathie et l'écoute, créant un environnement de travail plus positif et pour tous.
- Entretien avec le manager pour discuter des progrès et définir les objectifs du mois suivant, incluant un objectif lié à la promotion de l'inclusion dans l'équipe.



Retour à la vue d'ensemble Partager

### Personnalité

## Rôle dans l'équipe – Qu'apportez-vous au groupe ?

Quel rôle dans l'équipe vous permettra de briller ? Faites le test et découvrez si votre poste actuel vous convient.

[Commencer](#)

#### Description

Êtes-vous un·e leader né·e comme Barack Obama ou préférez-vous vous fondre dans le paysage afin d'observer ce qui vous entoure ? Êtes-vous connu·e pour votre excellent rapport humain ou avez-vous parfois tendance à être un peu brusque ? Chaque membre de l'équipe a un rôle dans lequel il excelle – vous y compris ! Vous aimeriez en savoir plus sur votre rôle dans votre équipe de travail ? Faites ce test pour savoir où vous vous situez. Cela vous permettra de gagner en satisfaction et mieux réussir professionnellement.

#### Que vous apportera ce test ?

- ✓ Découvrez quel rôle vous colle à la peau.
- ✓ Découvrez vos préférences et vos talents.
- ✓ Découvrez vos forces et vos faiblesses.
- ✓ Découvrez les autres rôles de l'équipe.

8 minutes 0%

#### Vos préférences

Quelle méthode de travail vous convient le mieux ? Indiquez vos besoins et vos préférences.

3 minutes 22 questions

#### Vos points forts

Dans quel domaine excellez-vous, et quels sont vos points forts ? Même si c'est parfois difficile, vous devez choisir une réponse.

5 minutes 24 questions

## Semaine 8 :

- Module : “**Combattre les formes subtiles de discrimination**”
- Formation : “**Gérer et prévenir l'agression**” pour apprendre à reconnaître et gérer les signes d'agression, en prévenant et résolvant les situations de conflit de manière constructive et inclusive.
- Feedback à 360 degrés sur le processus d'onboarding, impliquant le manager, le "buddy" et les collègues de l'équipe, en mettant l'accent sur la perception de l'inclusion et du respect de la diversité.

# Mois n°3 : Croissance personnelle, responsabilité et durabilité

## Semaine 9 :

- Module : “**Le mentorat mode d'emploi**”
- Formation : “**La culture de l'éthique**” pour approfondir le concept d'éthique et son rôle dans les décisions de l'entreprise et personnelles, en mettant l'accent sur l'éthique de l'inclusion et de la non-discrimination.
- Cas pratique : analyse d'études de cas éthiques liées à la diversité et à l'inclusion, en identifiant les différentes perspectives et solutions possibles.

[Retour à la vue d'ensemble](#)

### La culture de l'éthique

Faire de l'éthique un réflexe personnel et professionnel ? C'est toute l'ambition de cette formation !

[Ajouter aux favoris](#)



Scan rapide

#### Lancez-vous !

Passez le scan rapide pour voir ce que vous savez du sujet.

Scan rapide

10 mins

#### Taux de progression

0%

21 activité(s)  
5 modules  
Pas commencé  
Test final non commencé

1 L'éthique en pratique

## Semaine 10 :

- Le test psychométrique : "**La pensée créative – Explorez votre génie créatif**" pour identifier ses forces et axes d'amélioration, en valorisant les différentes formes d'intelligence et de créativité.
- Définissez un plan de développement personnel avec le manager et le "buddy", incluant des objectifs liés à la croissance personnelle et à la promotion de l'inclusion.
- Module : "**La neurodiversité**", qui vise à favoriser un environnement de travail plus inclusif pour tous, quelle que soit leur fonctionnement cérébral.

## Semaine 11 :

Participation à un événement d'entreprise ou à une activité de bénévolat liée à des enjeux sociaux ou environnementaux, pour renforcer le sentiment d'appartenance à l'entreprise et son engagement sociétal.

## Semaine 12 :

- Évaluation finale du parcours d'onboarding, avec une enquête de satisfaction anonyme et un entretien individuel, en mettant l'accent sur la perception de l'inclusion et du respect de la diversité dans l'entreprise.
- Définition d'objectifs à long terme et planification des prochaines étapes du parcours professionnel, avec un engagement à la promotion de l'inclusion dans son rôle et quotidien.

# Comment mesurer le succès de l'onboarding ?

- Suivre constamment les KPIs définis (taux de fidélisation, niveau d'engagement, score de satisfaction, perception de l'inclusion, participation aux initiatives DE&I).
- Recueillir le feedback des nouvelles recrues via des enquêtes anonymes et des entretiens individuels.
- Analyser les données RH pour identifier les tendances ou les axes d'amélioration.
- Suivre la participation des collaborateurs aux initiatives DE&I de l'entreprise.

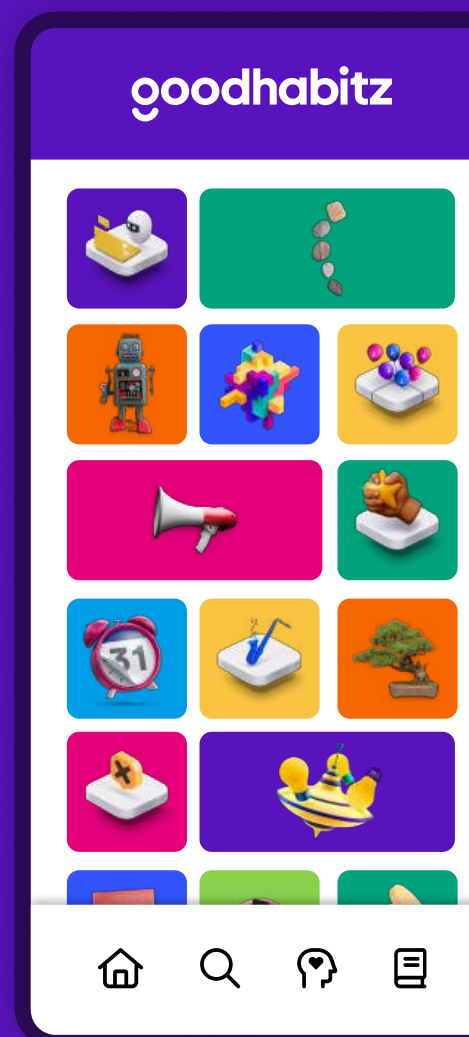
## Un aperçu du contenu de formation GoodHabitiz :

**Les formations** GoodHabitiz sont utilisées pour fournir une formation spécifique sur les thèmes clés de l'onboarding inclusif, tels que la diversité, l'équité, l'inclusion, la communication, la gestion du feedback, l'éthique et la responsabilité sociale.

**Les tests psychométriques** GoodHabitiz sont utilisés pour évaluer les compétences et les préférences des nouvelles recrues, en personnalisant le parcours d'onboarding et en identifiant les axes d'amélioration.

**Les modules** GoodHabitiz sont utilisés pour introduire des concepts clés de manière rapide et engageante, en stimulant la réflexion et la discussion.

**Les WorkOuts** GoodHabitiz peuvent être utilisés pour faciliter les discussions de groupe et les activités de team building, en créant un environnement d'apprentissage collaboratif et inclusif.



# Disclaimer :

Les programmes d'onboarding avec GoodHabitZ peuvent durer de quelques minutes à plus de 40 heures. Tout dépend de vous, de vos objectifs et des priorités de votre entreprise ! Vous ne savez pas par où commencer ? Pas de panique, notre coach L&D sera là pour vous guider tout au long du processus. Découvrez tout le contenu de formation à votre disposition et apprenez-en plus sur le rôle du coach.

## Le rôle du coach L&D

En savoir plus



ence  
le

Module

La santé mentale



Formation

Prendre la parole en public



Formation

Gérer son temps



Formation

Lutter contre les préjugés



Module

L'esprit d'équipe



k

Formation

La résilience



Formation

Développez votre leadership



Formation

La diversité culturelle



Test psychométrique

Style de communication -  
Quelle est votre couleur ?



Module

L'intelligence artificielle générative



Tous les contenus