



Une expérience différente

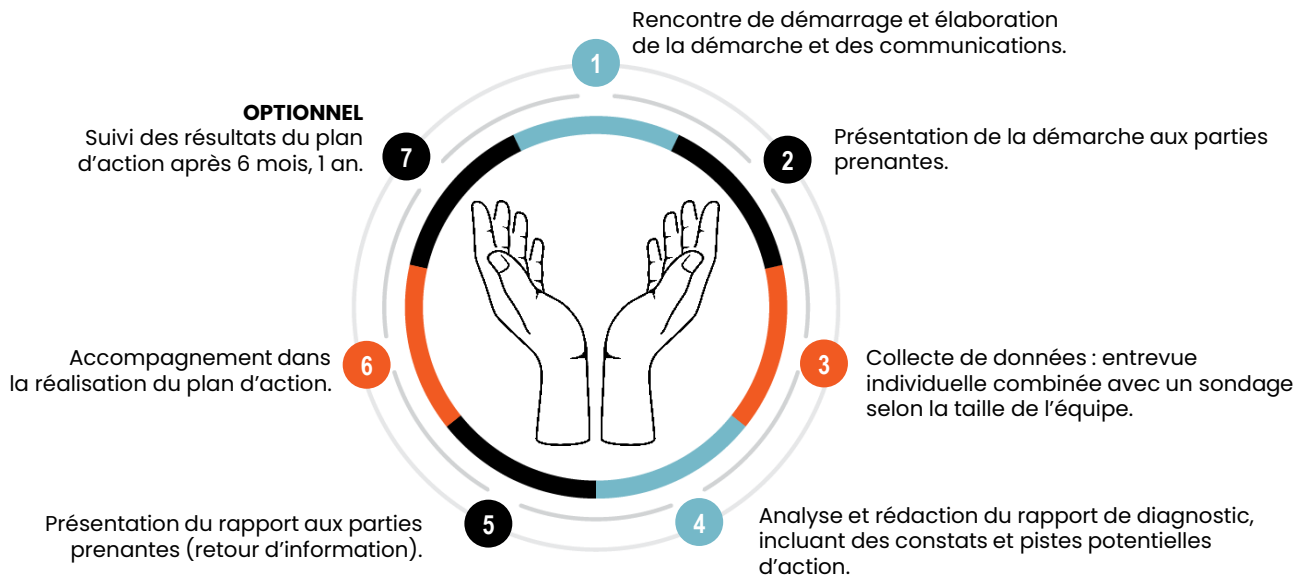
DÉMARCHE D'AMÉLIORATION DU CLIMAT DE TRAVAIL

Le **climat de travail** réfère aux perceptions que l'ensemble des membres d'une organisation a de son environnement de travail. Il représente la mesure de la qualité selon laquelle les individus se sentent traités ou considérés dans leur vie au travail. Ces perceptions concernent ce que les personnes valorisent fondamentalement dans une situation de travail : **autonomie, confiance, reconnaissance, équité, soutien, relation, efficacité, sens de l'action, etc.**

Objectifs de la démarche

Obtenir un portrait clair du climat de travail au sein des équipes grâce à une collecte de données rigoureuse et une analyse structurée de la situation actuelle afin de dégager des pistes prioritaires d'action.

Démarche



Notre approche est responsabilisante et interpelle l'ensemble de l'organisation. Cette démarche n'est pas une enquête, nous ne cherchons pas de coupable, mais souhaitons vous soutenir pour assainir le climat de travail.

Le rapport de diagnostic, incluant les pistes potentielles d'action, est dénominalisé et remis dans les quatre semaines suivant les entrevues.



UNE EXPÉRIENCE DIFFÉRENTE

Principes éthiques dans l'analyse du climat de travail



Confidentialité

Ne pas divulguer d'informations sensibles ou personnelles sans consentement.



Respect des personnes

- Traiter chaque individu avec dignité, sans jugement.
- Reconnaître la diversité des points de vue et des expériences.



Transparence

- Clarifier les objectifs de la démarche dès le départ.
- Informer les participants sur l'utilisation des données recueillies.



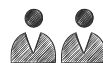
Consentement éclairé

- Obtenir l'accord libre et informé des participants avant toute collecte de données.
- Permettre le retrait à tout moment sans conséquences négatives.



Neutralité et objectivité

- Éviter les biais personnels dans l'analyse.
- S'appuyer sur des faits et des données vérifiables.



Équité

- Assurer une représentation équitable de tous les groupes et les niveaux hiérarchiques.
- Éviter les discriminations ou les généralisations.



Bienveillance

- Adopter une posture d'écoute active et empathique.
- Favoriser un climat de confiance et de sécurité psychologique.



Responsabilité

- Assumer les conséquences de l'analyse et des recommandations.
- Veiller à ce que les actions proposées soient réalisables et bénéfiques.



Amélioration continue

- Intégrer les rétroactions pour affiner la démarche.
- Encourager une culture de dialogue et de développement.

Engagements de la part de Alia Conseil

- Responsabilité d'assurer le bon déroulement de la démarche et le respect des conditions de succès.
- Lieu des entretiens assurant la confidentialité.
- Respect de l'anonymat des participants – rapport dénominalisé.
- Portrait du climat de travail d'un point de vue externe.
- Accompagnement et soutien des gestionnaires et des employés dans l'élaboration du plan d'action.
- Accompagnement et soutien dans la mise en place des recommandations.
- Évaluation des retombées du plan d'action après 6 mois ou 1 an (optionnel).