

CLIMAT³⁶⁰

OUTIL DE MESURE
DU **CLIMAT** ORGANISATIONNEL

G R O U P E
LARSEN



Outil de mesure
du **climat** organisationnel

CLIMAT³⁶⁰ EN BREF...

Climat³⁶⁰ est un outil indispensable pour l'organisation qui désire :

- augmenter le niveau de bonheur de ses ressources humaines
- dresser un diagnostic préventif de son climat organisationnel
- optimiser la performance individuelle et organisationnelle
- gérer un changement
- amorcer une démarche de réflexion stratégique

Climat³⁶⁰ compte 140 énoncés et mesure 20 indicateurs du climat organisationnel. À la fois rigoureux et souple, le sondage s'adapte facilement aux besoins spécifiques de chaque milieu de travail.

Les résultats du diagnostic permettent non seulement d'identifier les forces et les faiblesses d'une organisation, mais aussi les meilleures pratiques qui contribueront à rehausser les éléments plus faibles.

Grâce à Climat³⁶⁰, une organisation peut identifier ses zones de fragilité et déterminer les gestes clés qui accroîtront sa performance et la satisfaction de ses ressources humaines.

Notre mission :

**Transformer votre réflexion stratégique
en un processus créatif**



Nos valeurs :

Intégrité

Dynamisme

Créativité

Confidentialité

Plaisir

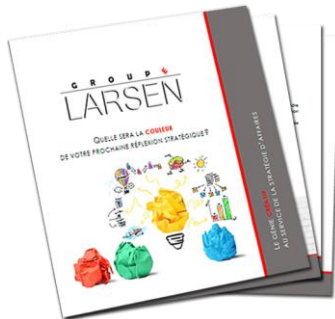
QUI SOMMES-NOUS?

Le Groupe Larsen vous offre une approche de planification stratégique dynamisant tout le potentiel créatif que recèle votre organisation. En plus d'outils de diagnostic organisationnel originaux et rigoureux (dont Maturité³⁶⁰ et Climat³⁶⁰), nous vous offrons :

- des moyens et des ressources qui stimulent, encadrent et optimisent votre créativité
- un contexte de réflexion vous permettant de vous déconnecter du quotidien
- une approche créative adaptée à la culture de votre organisation

Le résultat : des stratégies à la hauteur de votre vision et de votre génie **créatif!**

Au-delà d'une démarche classique, tracez une trajectoire inspirée de créativité, connectée à votre raison d'être!



Pour en savoir plus sur notre approche distinctive, notre démarche et nos outils, nous vous invitons à consulter notre [brochure d'entreprise](#).

TRANSFORMER VOTRE RÉFLEXION STRATÉGIQUE EN UN PROCESSUS CRÉATIF, C'EST :

- vous donner les moyens d'effectuer un **état des lieux** en profondeur
- vous offrir des méthodes créatives et efficaces sur lesquelles vous appuyer pour générer toute une **diversité d'idées** et de perspectives
- vous suggérer des contextes d'échanges et de réflexion où déposer et **bonifier ces idées**
- vous aider à organiser les solutions identifiées en un **plan stratégique solide**
- vous accompagner lors de la mise en œuvre de votre **nouvelle stratégie d'affaires**

LA MESURE DU CLIMAT DE TRAVAIL : UNE DÉCISION PROACTIVE

Les perceptions qu'ont les employés de leur milieu de travail et les émotions que ces perceptions génèrent déterminent le climat d'une organisation.

La mesure du climat organisationnel permet de dresser un portrait des forces et des fragilités d'une organisation en matière de gestion des ressources humaines.

Climat³⁶⁰ sonde l'humeur d'une organisation et propose des mesures de rehaussement qui influenceront :

- l'engagement des employés
- les relations dans les équipes de travail
- le service à la clientèle
- le sentiment d'accomplissement au travail
- le taux d'absentéisme
- le taux de roulement
- la capacité de s'adapter aux changements
- et bien sûr, la performance individuelle et organisationnelle



La mesure du climat de travail est une décision proactive par laquelle une organisation se donne les moyens d'influencer son futur.

À la lumière de cet exercice, elle pourra identifier des gestes dont les effets seront mesurables à court, moyen et long terme.

QUATRE DÉCLENCHEURS

1. AVANT LA CRISE

Lorsque le climat montre des signes d'essoufflement, une démarche structurée et rigoureuse permettra d'identifier avec précision où intervenir, avant que la situation ne se transforme en crise.

De plus, une approche à 360 degrés impliquant toutes les ressources humaines concernées confère crédibilité au processus et optimise les résultats des gestes qui s'ensuivront.

2. EN PRÉVENTION

Une analyse périodique du climat organisationnel permet de consolider les forces et d'apporter des correctifs immédiats en cas de besoin.

Une attitude proactive évitera que des problèmes profonds s'enracinent au sein de votre organisation.

3. UN CHANGEMENT MAJEUR

Une fusion, une révision des processus administratifs, une réorganisation... Quel que soit le changement qui se dessine à l'horizon, une évaluation du climat organisationnel orientera les choix des activités de l'équipe de gestion de changement.

Une dynamique de changement pourra même servir de levier et de prétexte pour rehausser le climat de travail de façon étonnante!

4. UNE PLANIFICATION STRATÉGIQUE

L'étude de l'environnement interne réalisée lors d'un exercice de réflexion stratégique implique bien sûr de sonder le climat de l'organisation.

Les forces et faiblesses identifiées ont un impact indéniable sur la performance organisationnelle. En fonction de ce diagnostic, des actions précises pourront être déterminées et intégrées au plan d'action issu de la réflexion stratégique.

COMMENT MESURE-T-ON LE CLIMAT?

Le diagnostic du climat de travail est une mesure des nombreuses perceptions présentes au cœur d'une organisation à un moment donné.

Essentiellement, trois méthodes permettent de mesurer le climat d'une organisation et l'ensemble des perceptions qui le composent : le sondage, les entretiens en groupe et les entretiens individuelles.



LE SONDAGE

En raison de l'anonymat qu'il offre, du peu de temps qu'il requiert et de l'état des lieux détaillé qu'il permet de dresser, le sondage est un instrument de diagnostic particulièrement efficace.

Utilisé dans l'ensemble d'une organisation, le sondage permet d'établir des comparaisons entre les divers secteurs et offre des indications très précises quant aux zones de forces et de faiblesses. Celles-ci étant identifiées, une organisation pourra déterminer où consolider et où apporter des correctifs.

- Anonyme
- Rapide
- Fiable
- Efficace
- Proactif

Climat³⁶⁰ est un sondage qui évalue systématiquement et avec précision les perceptions des répondants en lien avec 20 indicateurs du climat de travail. Les perceptions mesurées concernent :

- la culture organisationnelle dans laquelle l'employé évolue
- le rôle de l'employé dans son organisation
- la qualité de ses relations avec
 - ses collègues
 - son superviseur

Au besoin, des entrevues individuelles ou en groupe peuvent être adjointes au sondage afin d'obtenir de l'information complémentaire sur certaines problématiques spécifiques.

Dans sa version originale, Climat³⁶⁰ compte 140 énoncés. Chacun contribue à mesurer un ou plusieurs indicateurs selon un système de pondération bien précis. En complétant le sondage, l'évaluateur indiquera, sur une échelle en pourcentage, jusqu'à quel point chaque énoncé s'applique dans son organisation.



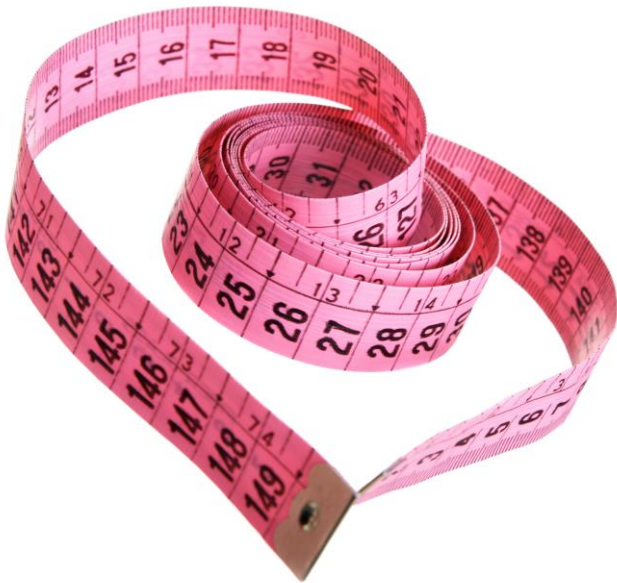
UN OUTIL ADAPTABLE

Certains facteurs qui contribuent à définir le climat de travail sont plus sensibles ou pertinents pour une organisation que pour une autre. Par conséquent, pour chaque organisation, le sondage est soigneusement passé en revue afin de garantir sa pertinence. Au besoin, des énoncés seront remplacés ou développés pour optimiser sa valeur.

UN ACCOMPAGNEMENT SUR MESURE

Toute organisation utilisant Climat³⁶⁰ comme outil de diagnostic reçoit un accompagnement sur mesure du début à la fin de l'exercice :

- adaptation du questionnaire selon les besoins de l'organisation
- explication de la démarche d'évaluation aux gestionnaires
- présentation de la démarche à l'ensemble des ressources humaines
- gestion du sondage assurant l'anonymat des répondants
- présentation des résultats détaillés aux gestionnaires
- identification et choix des mesures de rehaussement
- présentation aux ressources humaines



Climat³⁶⁰

- 140 énoncés regroupés selon 20 indicateurs
- un contenu adaptable aux besoins de votre organisation
- un portrait juste et fidèle de votre réalité
- toute l'information pour savoir comment intervenir
- de l'accompagnement tout au long de la démarche

20 INDICATEURS DU CLIMAT ORGANISATIONNEL

1. Culture organisationnelle

- 1.1 Soutien organisationnel
- 1.2 Équité
- 1.3 Ouverture à l'innovation
- 1.4 Accès à l'information
- 1.5 Degré de fidélisation des employés
- 1.6 Reconnaissance des employés
- 1.7 Fierté à l'égard de l'organisation
- 1.8 Développement du savoir-faire
- 1.9 Libre expression

2. Rôle dans l'organisation

- 2.1 Clarté du rôle
- 2.2 Charge de travail
- 2.3 Adéquation entre rôle et valeurs personnelles
- 2.4 Sentiment d'utilité
- 2.5 Autonomie
- 2.6 Défi

3. Relation avec le superviseur

- 3.1 Appui du superviseur
- 3.2 Confiance envers le superviseur
- 3.3 Planification et communication des objectifs

4. Travail en équipe

- 4.1 Qualité des relations humaines
- 4.2 Collaboration

L'ANONYMAT : UN ÉLÉMENT ESSENTIEL

Parce que le climat de travail touche des sentiments et des perceptions que tous ne souhaitent pas partager, il est fortement recommandé de réaliser le sondage dans l'anonymat. Les répondants se sentent ainsi plus libres de s'exprimer.

Pour assurer cet anonymat et pour éviter que les perceptions exprimées soient sources de problèmes :

- les répondants transmettront leurs réponses au sondage sans laisser de trace permettant de les identifier
- le secteur d'activités des participants ne sera identifié que si leur nombre est suffisant pour garantir l'anonymat
- les commentaires des répondants seront dénominalisés et résumés à l'essentiel pour éviter toute possibilité d'identification



CIBLES D'AMÉLIORATION

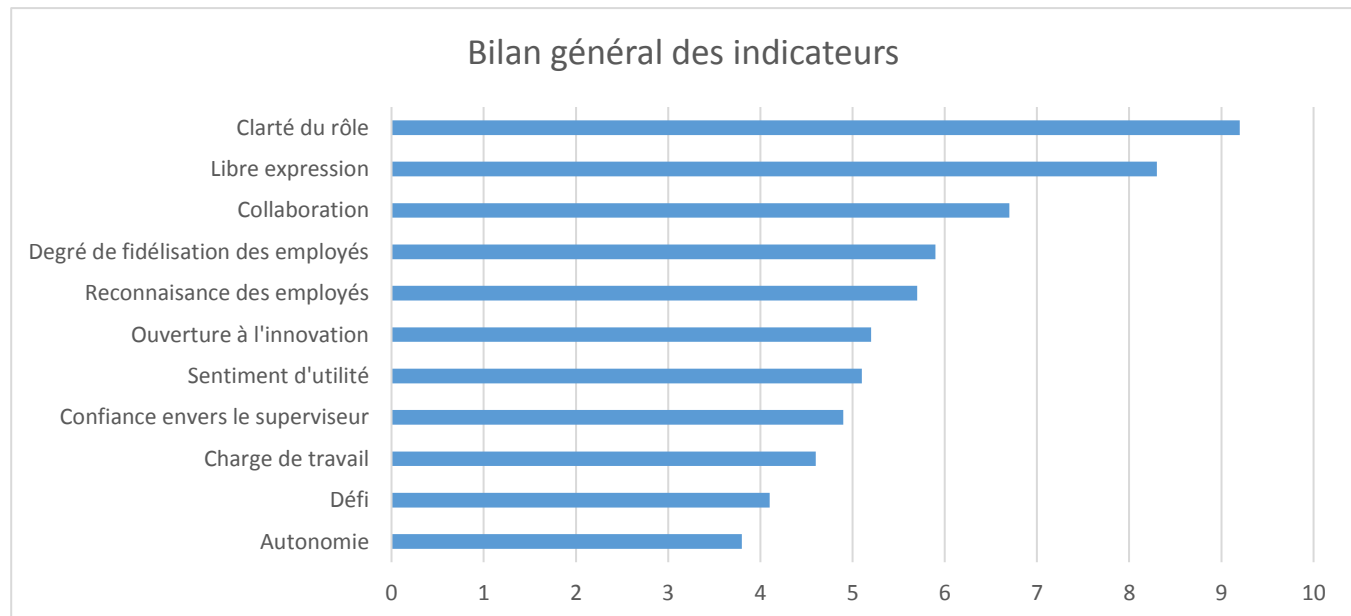
Climat³⁶⁰ permet non seulement d'identifier les indicateurs dont la cote est sous la moyenne, mais aussi les meilleures pratiques qui contribueront à rehausser ces derniers. En effet, selon les énoncés et les commentaires qui auront fait baisser la cote d'un indicateur, Climat³⁶⁰ proposera les mesures correctrices les plus appropriées à la situation.

LES RÉSULTATS

Le rapport d'analyse qu'offre Climat³⁶⁰ dresse un portrait détaillé du climat organisationnel et des dynamiques en jeu. Ce rapport fournit :



- la cote globale du climat organisationnel
- le bilan général des 20 indicateurs
- le bilan détaillé par indicateur :
 - les cotes moyennes pour chaque énoncé
 - les moyennes sectorielles, le cas échéant
 - le bilan détaillé des commentaires reçus
 - les meilleures pratiques recommandées
- les résultats ventilés selon vos besoins :
 - la structure organisationnelle
 - le type d'employé (cadre, superviseur, etc.)
 - et toute autre ventilation jugée pertinente par l'organisation



*Mesurer le climat de travail, c'est reconnaître
la valeur de ses ressources humaines
et l'impact de leur bien-être sur le futur de l'organisation.*



Toronto

(416) 605-0800

Québec

(418) 997-6766

www.groupelarsen.com

info@groupelarsen.com

G R O U P E

LARSEN

Planification stratégique
Diagnostic organisationnel
Coaching organisationnel
Facilitation de démarches créatives

