



Objectif de la formation

Ce séminaire apprend à poser un diagnostic rigoureux du climat de son organisation et à bâtir un plan d'intervention qui tient. Le participant repart avec un questionnaire administrable, une lecture chiffrée de ses six dimensions et un plan d'action priorisé.

Durée 8 heures, réparties en deux séances de 4 heures.

À qui ce séminaire s'adresse

Gestionnaires, chefs d'équipe et responsables RH confrontés à un climat qui se dégrade, ou qui veulent installer un climat sain avant que les problèmes n'apparaissent. Le séminaire se donne en entraide interentreprises.

Séance 1 — Diagnostiquer : ce que le climat est vraiment

4 heures

- **Objectif : Poser un diagnostic chiffré du climat de votre organisation, sur six dimensions**
- **Ce qu'est le climat — la perception partagée de la façon dont on est traité — et ce qui le distingue de la culture**
- **Les trois niveaux de culture de Schein : manifeste, conscient, inconscient**
- **La typologie de Roy : six niveaux entre méfiance et bienveillance — malveillance, nuisance, rigidité, souplesse, soutien, bienveillance**
- **Le climat comme système : ce qui le cause, ce qui le compose, ce qui en découle**
- **Le modèle de l'iceberg : distinguer le symptôme visible de la cause profonde**
- **Pareto appliqué au climat : les 20 % de causes qui produisent 80 % des effets**
- **Situer son organisation avec le PCO, sur les six dimensions du climat**
- **Travail pratique — administrer le questionnaire de diagnostic et calculer ses résultats**
- **Activité de travail : administrer le questionnaire de diagnostic, calculer vos résultats par dimension et situer votre organisation sur l'échelle méfiance-bienveillance**

Séance 2 — Intervenir : la méthode en neuf étapes

4 heures

- **Objectif** : Bâtir un plan d'intervention qui agit sur les causes et se mesure dans le temps
- **La démarche complète** : prédiagnostic, enquête, administration, analyse, présentation, décision, suivi, évaluation, communication
- **Les conditions sans lesquelles une enquête de climat échoue** : anonymat, appui de la direction, implication de tous
- **Choisir ses cibles** : structure, politiques, système de reconnaissance, culture, leadership
- **Ce sur quoi il ne sert à rien d'agir** : les facteurs individuels de perception
- **Prioriser par l'effet et la faisabilité, communiquer les gains avant d'attaquer le lourd**
- **Les pratiques qui font bouger le climat** : partage de l'information, développement des compétences, participation, reconnaissance
- **Suivre l'évolution avec le TBE et le TBO** — ni indicateur unique, ni indicateur magique
- **Travail pratique** — présenter son diagnostic et son plan d'action devant le groupe
- **Activité de travail** : présenter votre diagnostic et votre plan d'action devant un comité de direction simulé par l'autre équipe, qui vous évalue

Ce qui se discute en groupe

- Où se situe votre organisation sur l'échelle méfiance-bienveillance, et sur quoi vous vous basez
- Ce qui, dans votre climat, relève du symptôme et ce qui relève de la cause
- Pourquoi les sondages de climat échouent si souvent
- Ce qu'on peut vraiment changer, et ce qu'il faut apprendre à contourner
- Comment annoncer des résultats de climat sans démobiliser

Comment le séminaire se donne

- Cahier de préparation à remplir avant la première séance : vos tâches, vos attentes, votre défi
- Questionnaire de diagnostic du climat et sa clé d'évaluation, sur six dimensions
- Grille de positionnement sur l'échelle méfiance-bienveillance
- PCO complété et analysé en séance, GPS pour planifier les actions
- Entraide interentreprises : présentation du diagnostic devant un comité de direction simulé

Résultats escomptés

- Vous mesurez le climat au lieu de l'estimer
- Vous distinguez les symptômes des causes, et vous agissez sur les bonnes
- Vous menez une enquête de climat sans qu'elle se retourne contre vous
- Vous suivez l'effet de vos actions avec des indicateurs qui tiennent

Ce que vous emportez

- Le questionnaire de diagnostic du climat et sa clé d'évaluation
- Le positionnement chiffré de votre organisation sur les six dimensions
- Votre plan d'action priorisé, avec échéancier et responsables
- Les indicateurs de suivi retenus pour votre TBE et votre TBO

Reconnaissance des compétences

À la fin du séminaire, le participant reçoit une attestation. Au terme d'un programme de 80 heures, il reçoit une certification.

Réseautage inc. est agréé par Service Québec — certificat 0060705 — et reconnu organisme formateur par la Commission des partenaires du marché du travail. Les subventions à la formation couvrent jusqu'à 100 % du coût, sous réserve d'admissibilité. Nous montons la demande avec vous.

info@reseautage.com • 514 831-8432 • www.reseautage.com

Contenu de l'Institut du réseautage de compétences (IRC), offert par Réseautage inc. – Réseau des Industriels du Québec. © 1998-2026 Réseautage inc. Tous droits réservés.