

Charte pour émettre des commentaires constructifs dans un sondage organisationnel

Les commentaires rédigés dans le cadre d'un sondage organisationnel ont pour vocation d'aider l'organisation à identifier ses forces, ses axes d'amélioration et à prendre des décisions éclairées. Voici les principes à suivre pour que vos retours soient utiles, respectueux et porteurs de changement.

1. 🎯 Comprenez l'objectif du sondage

Avant de rédiger votre commentaire :

- Prenez connaissance des thèmes abordés (communication interne, leadership, conditions de travail, etc.) et ciblez vos commentaires en fonction de ceux-ci.
- Gardez à l'esprit que vos réponses peuvent contribuer à des ajustements concrets au sein de l'organisation
- Éviter les sujets personnels ou hors contexte.

2. 🌟 Commencez par les points positifs

- Soulignez ce qui fonctionne bien ou ce que vous appréciez dans votre environnement professionnel. Cela permet de valoriser les efforts déjà réalisés et d'encourager leur maintien

3. 🔍 Identifiez clairement les points à améliorer

- Soyez précis et factuel : décrivez des situations concrètes, des processus ou des comportements observés
- Évitez les jugements vagues, les formulations émotionnelles ou les commentaires irrespectueux ("rien ne va", "c'est inadmissible")

4. 🛠️ Proposez des pistes concrètes

- Suggérez des solutions réalistes et adaptées au contexte
- Cela témoigne de votre engagement et de votre volonté de contribuer à l'amélioration collective

5. 💬 Adoptez un ton respectueux et professionnel

- Même en cas d'insatisfaction, veillez à rester courtois, [respectueux](#) et constructif
- Un ton agressif ou sarcastique peut nuire à la réception de votre message

6. 🧠 Pensez à l'impact de votre commentaire

- Posez-vous les questions suivantes :
 - mon commentaire est-il respectueux, clair et utile?
 - mon commentaire est-il constructif ? Aidera-t-il à faire avancer les choses ?
- Soyez bienveillant. Pensez aussi à la personne qui lira votre commentaire
-

🔑 À retenir

Un commentaire constructif dans un sondage organisationnel doit être :

- **Spécifique** : il décrit clairement ce qui est observé
- **Respectueux** : il évite les jugements et les attaques personnelles
- **Constructif** : il propose des pistes d'amélioration
- **Contextualisé** : il tient compte des réalités du terrain