

Une approche innovante

La multiplicité des systèmes de valeurs et la représentation que l'on s'en fait provoquent une grande partie des problèmes de résistance aux changements personnels et collectifs.



• Pourquoi avoir besoin d'une approche innovante ?

○ *Bâtir une **gouvernance par les systèmes de valeurs**, pour faire entrer votre organisation dans l'Ère du sens.*

○ *Appréhender la complexité grandissante de l'environnement conduit les organisations à **établir de nouvelles stratégies**.*

○ *Faire face aux **changements générationnels et culturels** qui modifient le rapport collectif et individuel au travail.*

○ *Réagir à la **multiplicité des facteurs** qui impactent l'intégralité de l'organigramme d'une structure.*



RECRUTEMENT / RH

Vos collaborateurs s'adaptent aux conditions, mais fonctionnent différemment sous la pression ou le stress.

STRATEGIES

*Les efforts du marketing, des plans stratégiques et du M&A **échouent souvent** parce que les concepteurs regardent dans leur miroir et pensent que **leurs futurs clients** partagent les **mêmes systèmes de valeurs** que les leurs.*



LEADERSHIP

*La question n'est pas de savoir « **comment vous motivez les gens ?** » mais comment faire correspondre ce que vous faites avec **leurs motivations internes**.*

MANAGEMENT

*Les gens ont besoin d'être **manager différemment**, ils évoluent souvent plus vite et plus loin que leurs managers.*

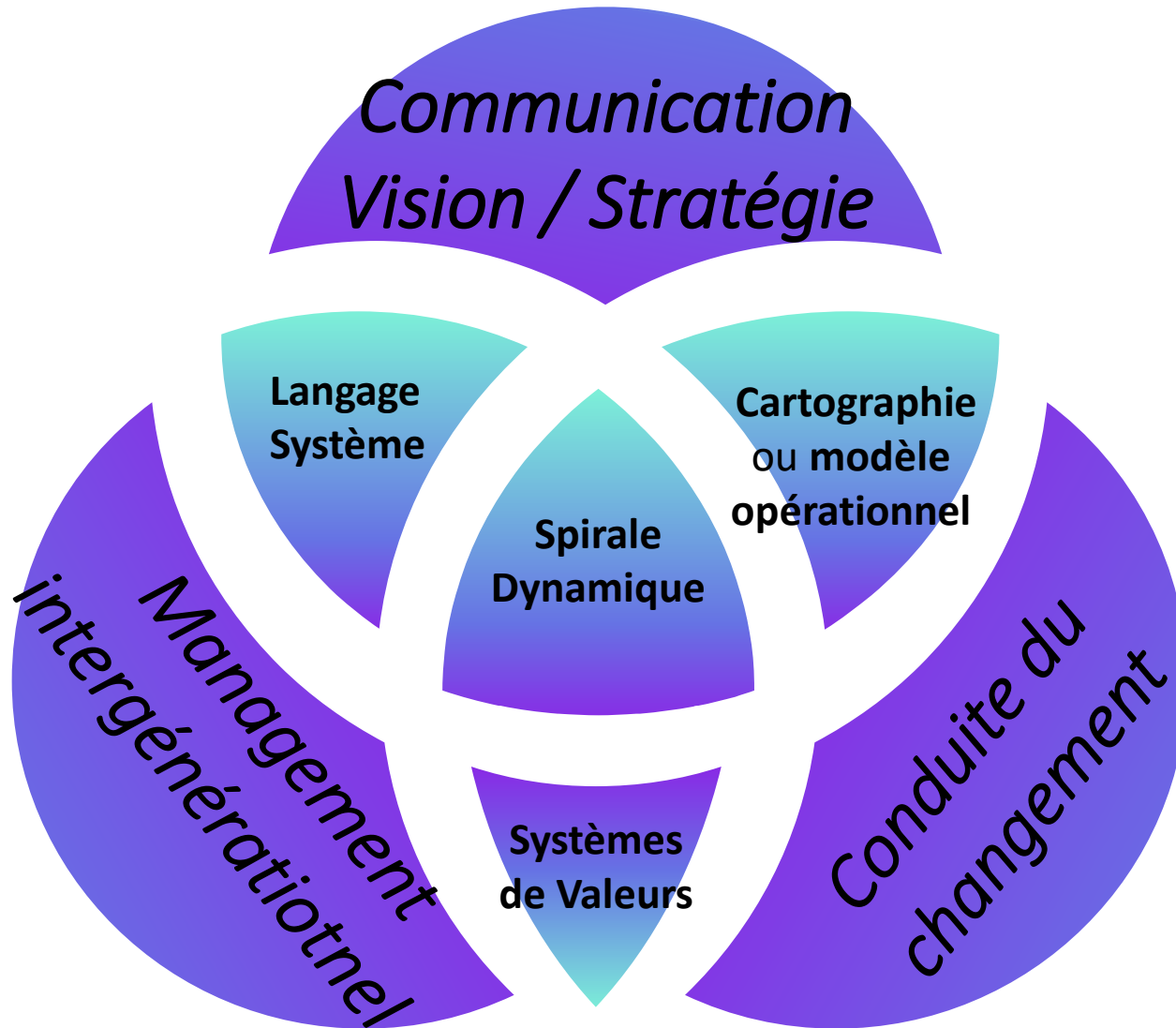


HUMAN KAPITAL



GOUVERNANCE

*Les entreprises qui réussissent, courent le **risque d'échouer** si elles continuent de **répéter les mêmes méthodes** qui les ont rendues gagnantes.*



*Cette innovation permet la mise en place de **nouveaux modes de pilotage plus souples et éthiques**, fondés sur un partenariat ouvert entre les différents acteurs.*



Cette cartographie permet dans les domaines choisis (travail, carrière, leadership, société, communication, ...) de dresser la carte des **systèmes de valeurs d'un collaborateur, d'une équipe, d'une structure.**



C'est un **instantané des systèmes de valeurs de l'organisation**, à l'échelle individuelle et collective.



Puissant levier pour **l'accompagnement des organisations et des équipes dans le changement permanent.**

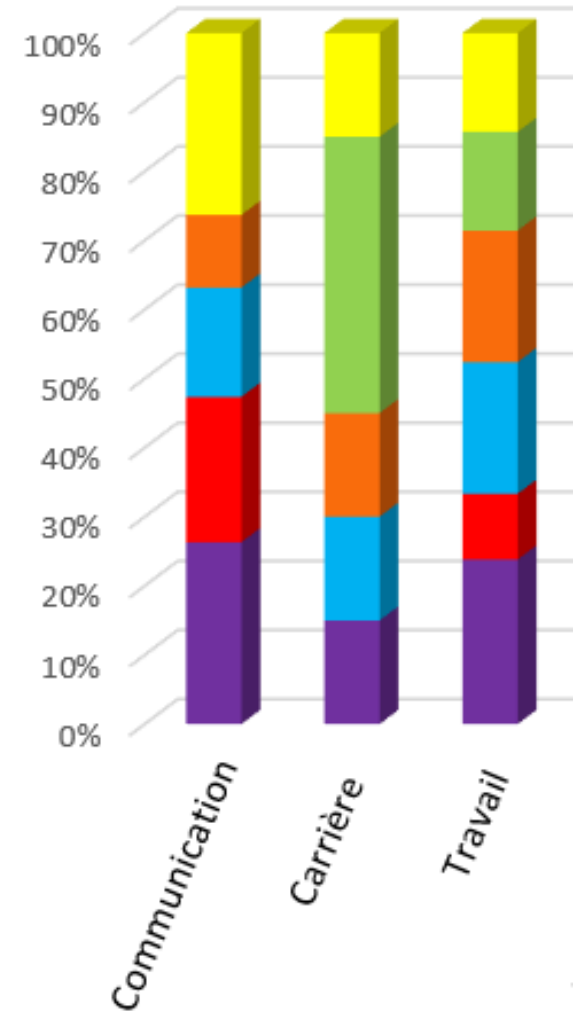


Ce modèle déposé et protégé permet de décoder votre interlocuteur:

- En illustrant ses représentations, ses croyances, ses émotions et ses comportements associés,
- En connaissant le Champ lexical de son système de valeurs préférentiel,
- En ayant un outil de traduction et de diagnostic vous permettant d'accéder à son monde.

Comprendre les problématiques au travail des

Génération X	Génération Y-Z
Matériel	Humain
Pouvoir centralisé	Coopération
Hiérarchie pyramidale	Horizontalité
Standards /Normes	Libre d'être



Extrait d'une carte des systèmes de valeurs

RESULTATS OPERATIONNELS



Gouvernance

Recrutement

Communication

Marque employeur

Créer du sens

- Motiver en donnant du sens
- Adapter l'organisation au changement
- Instituer de nouveaux modes de pilotage
- Planifier le changement

Répondre à vos objectifs

- Attirer les profils recherchés et les garder
- Favoriser l'engagement et la performance

Développer le patrimoine humain

- Fluidifier la communication intergénérationnelle et interculturelle
- Favoriser Innovation et Créativité

Soutenir l'engagement

- Motiver
- Fédérer
- Fournir du bien-être au travail
- S'appuyer sur l'intelligence individuelle et collective

En savoir plus?



TÉLÉPHONE

0033 626 011 969

0033 625 661 141



E-MAIL

info@humankapital.solutions



ADDRESS

HumanKapital
c/o Coworking & Synergies
198 Cours de la Marne
F-33800 Bordeaux



HUMAN KAPITAL