Est-ce que votre organisation est centrée sur l'humain ?

Ce que cela signifie ...

Vous utilisez les techniques d'une conception centrée sur l'humain dans toutes vos activités d'innovation et opérationnelles. Celles-ci sont adaptées aux besoins et attentes individuels et sociétaux.

...et comment y travailler ?

Il s'agit d'un effort continu ; commencez donc par de petites expérimentations dans différents domaines d'intérêt, puis passez à l'échelle supérieure pour répercuter l'impact globalement.

Ce que vous valorisez

Un objectif clair

sur la base des besoins et attentes individuels, organisationnels et sociaux.

L'empathie

que vous utilisez pour comprendre les personnes que vous servez.

Du soin

pour l'expérience des différentes équipes de l'organisation, de vos clients et de vos utilisateurs.

Des expériences humaines

qui sont fluides, pleine de sens et compréhensibles.

La résilience

construite par l'expérimentation, la répétition et l'apprentissage constants, afin de réduire le risque d'innovation.

Qui est valorisé

1 Votre équipe

Vous créez une atmosphère de cohésion dans laquelle chaque membre de l'équipe peut s'exprimer, travailler ensemble et se développer.

2 Votre organisation

Vous favorisez un environnement collaboratif et satisfaisant, où toutes les activités sont menées à l'échelle humaine et où les employés ont envie de rester.

3 Votre ecosystème

Vous impliquez vos partenaires, clients ou employés de manière participative et transparente.

4 La société

Vous êtes constamment à l'écoute des besoins de la société pour fournir des services qui permettent un aux collaborateurs de s'épanouir.

1. Méthodologie de travail

Une méthodologie partagée, une propriété claire

Appliquez-vous régulièrement la méthodologie de la conception centrée sur l'humain dans vos projets ?

La gestion de projets agile

Planifiez-vous les projets selon une approche itérative/agile ? Incluez-vous les activités de conception centrée sur l'humain dans votre budget annuel ?

Des rapports percutants

Utilisez-vous des indicateurs spécifiques pour mesurer la qualité et l'impact de vos activités ?

2. Vos employés

Le RH centré sur l'humain

Incluez-vous activement les compétences en matière de conception centrée sur l'humain dans le recrutement, l'accueil et l'intégration, les processus de formation ?

3. Collaboration & participation

Collaboration interne & externe

Échangez-vous régulièrement des idées fructueuses avec des collègues, des parties externes et des utilisateurs ?

Gestion et partage des connaissances active

Disposez-vous de formats pour partager les expériences, et d'un référentiel pour les rendre accessibles à l'organisation ?

Connaissances des clients et utilisateurs profondes

Recueillez-vous régulièrement les feedbacks de vos clients et utilisateurs, les traitez et les partagez au sein de votre organisation afin d'améliorer l'offre globale ?

Une culture saine du feedback

Demandez-vous, donnez-vous et recevez un retour d'information de la part de vos collègues afin d'améliorer la performance collective ?

4. La conscience organisationnelle

Compréhension de la vision organisationelle

Avez-vous une compréhension claire de la vision et de la stratégie de votre organisation ?

Connaissance des réseaux sociaux

Avez-vous une idée précise de la manière dont vous faites avancer les choses dans l'organisation ?

5. Etat d'esprit & gouvernance de l'organisation

Penser centré sur l'humain

Les approches centrées sur les personnes sont-elles ancrées dans les processus et la gouvernance de votre organisation ? Valorisez-vous l'expérimentation, la co-création, la collaboration et l'apprentissage par l'échec ?

Agir centré sur l'humain

Les approches centrées sur les personnes sont-elles au cœur de vos processus et de vos méthodes de travail ? Mettez-vous les besoins humains au centre de tous vos processus, outils et procédures ?