

## Canevas : Comment: Capital RH

### « Valoriser et organiser le capital humain au cœur de votre modèle »

Ce canevas vous aide à analyser et à valoriser l'ensemble des ressources humaines qui contribuent à la création de valeur : salariés, bénévoles, partenaires, internes comme externes. Il permet de dépasser une vision purement administrative des RH pour aborder le capital humain comme un levier stratégique de performance et de différenciation. En le travaillant, vous cartographiez les préférences et motivations individuelles, l'organisation du travail et les réseaux de collaboration, afin d'attirer, développer, engager et fidéliser les talents. Il devient ainsi un support pour aligner vos pratiques RH avec votre projet d'organisation et votre modèle économique.

Cartographie des RH	Préférences au travail	Motivation
<i>Quelles compétences clés sont présentes dans l'entreprise ?</i>	<i>Quelles sont les préférences individuelles ?</i>	<i>Qu'est-ce qui fidélise les collaborateurs-trices ?</i>
Feedback et évolution	Organisation	Réseau et ouverture
<i>Comment favoriser la progression et le développement ?</i>	<i>Quelle est la répartition des rôles dans l'entreprise ?</i>	<i>Quelles synergies internes et externes existent ?</i>

### Ce que ce canevas aide à clarifier

- Ce dont chaque personne a besoin pour bien travailler et s'épanouir.
- Ce qui motive réellement vos collaborateurs et les fidélise dans la durée.
- Comment vous soutenez leur progression, leur apprentissage et leur évolution de carrière.
- Comment les rôles, responsabilités et pouvoirs sont distribués au quotidien.
- De quels réseaux internes et externes vous bénéficiez pour enrichir votre capital humain.

### Comment il est structuré

Le canevas est structuré en cinq blocs complémentaires. "Préférences au travail" et "Motivation" explorent la dimension individuelle : styles de travail, attentes, moteurs d'engagement et de fidélisation. "Feedback et évolution" décrit vos dispositifs de développement, de formation et de progression. "Organisation" précise la répartition des rôles, des responsabilités et des décisions dans le travail quotidien. Enfin, "Réseau et ouverture" élargit la focale au-delà des effectifs internes, en intégrant les collaborations, communautés et partenaires qui complètent votre capital RH.

### Les blocs du canevas

#### 1. Cartographie des RH

**Question : Qui fait quoi, où, et avec quelles compétences clés ?**

Ce bloc vise à dresser une vue d'ensemble structurée de votre capital humain : effectifs, métiers, niveaux de séniorité, compétences critiques et zones de fragilité. Il s'agit d'identifier les postes clés, les

talents stratégiques, les redondances éventuelles et les manques à court et moyen terme. Cette cartographie sert de base à vos décisions de recrutement, de formation, de mobilité interne et de gestion des risques liés aux départs.

## 2. Préférences au travail

**Question : Quelles sont les préférences individuelles ?**

Ce bloc vise à comprendre comment chaque personne préfère travailler pour donner le meilleur d'elle-même : types de tâches, rythme, niveau d'autonomie, modes de collaboration, environnement. Il vous invite à identifier les conditions qui favorisent la concentration, la créativité, la relation ou l'analyse selon les profils. En les prenant en compte dans l'organisation du travail, vous augmentez l'engagement, le bien-être et la performance durable.

## 3. Motivation

**Question : Qu'est-ce qui fidélise les collaborateurs-trices ?**

Vous explorez ici les leviers qui nourrissent l'envie de rester et de s'investir : rémunération, reconnaissance, sens, impact, développement, équilibre de vie, appartenance, autonomie. Ce bloc permet de clarifier ce qui compte le plus pour vos équipes aujourd'hui, en fonction des moments de vie et de carrière. Il sert de base à une proposition de valeur employeur cohérente, crédible et adaptée à vos différentes populations.

## 4. Feedback et évolution

**Question : Comment favoriser la progression et le développement ?**

Ce bloc décrit les dispositifs qui soutiennent la progression des collaborateurs : feedbacks réguliers, formation, accompagnement, mobilité, reconnaissance des compétences. Il vous aide à structurer une véritable "plateforme d'apprentissage" interne, où chacun peut avancer, se développer et prendre de nouvelles responsabilités. Bien utilisé, il transforme vos pratiques RH en moteur de fidélisation et de montée en compétence collective.

## 5. Organisation

**Question : Quelle est la répartition des rôles dans l'entreprise ?**

Vous clarifiez ici comment sont répartis rôles, responsabilités, pouvoirs de décision et niveaux d'autonomie. Ce bloc met en lumière la manière dont le travail est réellement organisé : qui fait quoi, qui décide quoi, comment les équipes s'articulent. Il permet d'identifier les zones de flou, de surcharge ou de doublons, et d'ajuster le niveau de structuration pour concilier clarté, efficacité et agilité.

## 6. Réseau et ouverture

**Question : Quelles synergies internes et externes existent ?**

Ce bloc élargit la vision du capital RH aux réseaux internes et externes qui enrichissent vos compétences et vos ressources humaines. Il recense les communautés de pratique, les bénévoles, les stagiaires, les mentors, les *alumni*, les partenaires et les réseaux professionnels. Vous pouvez ainsi mieux comprendre comment ces liens complètent votre équipe, et comment les renforcer dans une logique de réciprocité et de développement mutuel.

## Conseils d'utilisation

- Associez des personnes de différents métiers, niveaux hiérarchiques et anciennetés pour limiter les angles morts.
- Distinguez les pratiques "officielles" de ce qui se vit réellement dans les équipes, surtout sur la motivation et l'organisation.

- Utilisez ce canevas pour nourrir vos décisions RH structurantes : recrutement, télétravail, politique de formation, mobilité.
- Revisitez-le régulièrement, car les attentes, les profils et les réseaux évoluent vite dans le temps.

## Parcours de réflexion suggéré

Le canevas peut se remplir bloc par bloc, mais il est souvent utile de partir de l'individu, puis d'élargir à l'organisation et à l'écosystème. Voici une séquence concise possible.

### 1 : Partir de l'individu

Commencez par "Préférences au travail" et "Motivation" pour comprendre ce qui permet à vos collaborateurs de bien travailler et ce qui les fidélise réellement. Vous posez ainsi les bases de votre proposition employeur et des conditions de travail à viser.

### 2 : Structurer le développement et l'organisation

Poursuivez avec "Feedback et évolution" pour clarifier comment vous soutenez la progression des personnes, puis avec "Organisation" pour vérifier que la distribution des rôles et des responsabilités favorise cette progression plutôt que de la freiner.

### 3 : Ouvrir sur l'écosystème humain

Terminez par "Réseau et ouverture" afin d'identifier les synergies internes et externes qui complètent votre capital RH. À partir de là, vous pouvez décider quelles collaborations renforcer ou créer pour soutenir vos enjeux de talents.

## Prolongement dans la plateforme

Cette fiche donne une vue d'ensemble du canevas Capital RH et de la logique de remplissage de chacun de ses blocs. Dans la plateforme, le travail peut aller plus loin grâce aux textes d'aide détaillés, aux autres canevas liés et à une exploration plus progressive de la cohérence entre vos choix RH, votre organisation du travail et votre stratégie globale.

1. Allez sur <https://coach.my-sbm.ch/>.
2. Créez votre compte.
3. Utilisez le menu « Modélisation » et poursuivez votre exploration.