



Culture de l'innovation : comment passer d'une brise à un ouragan de créativité ?

Le vrai préalable à toute forme d'innovation ? Libérer le potentiel de créativité de chaque collaborateur. Mais comment y parvenir, concrètement, au sein d'organisations dont les processus se complexifient toujours davantage ?

Qu'entend-on aujourd'hui par « culture de l'innovation » ? Si toutes les entreprises désirent augmenter leur capacité à innover pour se développer dans des environnements toujours plus concurrentiels, elles accordent parfois trop d'importance aux processus liés à l'innovation même au détriment de leur modèle organisationnel et managérial qui doit avant tout être favorable à la créativité des collaborateurs.

Seule la pensée créative permet de faire naître des pistes d'innovation capables de soutenir des stratégies de croissance. Selon Steve Jobs, « la créativité consiste simplement à connecter les choses » mais pour cela, chaque personne doit se sentir suffisamment motivée et libre d'exprimer ses idées...



“ Les idées ne tombent pas du ciel. En amont de tout processus d'innovation, il y a le potentiel de créativité dans la tête de chaque personne ”

Dr Eric Lardinois

Créativité organisationnelle
et innovation managériale

ID solution propose son expertise en management de l'innovation et de la créativité depuis plus de 20 ans.

À partir d'une approche scientifique et une expérience terrain, ID Solution a développé des méthodologies d'actions pour faire de l'innovation le quotidien de chacun de vos employés.

WWW.IDSOLUTION.BE

WWW.ECOLEDECREATIVITE.COM

Pour créer une culture de l'innovation qui soit réellement performante, les entreprises doivent travailler sur trois axes :

- Évoluer vers un modèle organisationnel moins pyramidal et réellement motivant afin que toutes les personnes travaillent ensemble pour le bien commun.
- Améliorer la qualité des pratiques managériales pour qu'elles favorisent la créativité et le développement des compétences de l'ensemble des collaborateurs.
- Mettre à disposition assez de ressources pour innover : temps, matériels, processus, compétences partagées et implication réelle de la direction.



Créer une communauté de travail centrée sur la culture de l'innovation

Quels sont les prérequis avant de se lancer ?

L'innovation est un processus à part entière qui ne peut être réduit à une dimension strictement méthodologique voire analytique car il présuppose qu'il y ait de la créativité et donc des idées.

Le climat social (absentéisme, turnover...) et le niveau d'engagement des employés sont donc évidemment les deux premiers éléments à évaluer.

S'ils ne sont pas satisfaisants, engager une démarche forte sur l'innovation pourrait présenter plus de risques

de perte de temps et d'argent que de gains potentiels...

Pour les mesurer, de nombreux questionnaires, parmi d'autres ressources, sont disponibles en ligne, des plus élaborés comme ceux réalisés par les chercheurs du MIT **aux plus pragmatiques, telles les douze questions Oui/Non du sondage de l'institut Gallup pour mesurer le niveau d'engagement des salariés** (www.gallup.com).



Comment révéler le potentiel de créativité de chaque individu ?

Afin que chaque personne puisse être aussi créative au sein de l'entreprise qu'à titre personnel, trois conditions essentielles, inspirées des travaux menés par Teresa Amabile, professeur à la Harvard Business School, **doivent être réunies.**

1. Bien connaître la problématique sur laquelle on travaille

La vision d'ensemble n'est pas l'apanage des managers ; pour être motivé, chaque collaborateur doit savoir comment ses tâches et sa mission s'inscrivent dans une démarche globale de création de valeur. Pour que des idées se concrétisent en initiatives de changement, le même principe doit s'appliquer. L'ensemble des conditions et informations liées au processus d'innovation doivent être connues de tous si l'on souhaite qu'un collaborateur se sente assez à l'aise pour partager l'idée qu'il a avec son responsable.

2. Savoir quelle est la nature de son aptitude créative

La créativité ne vient pas à chacun de la même façon. Tout le monde n'a pas toujours une idée lumineuse au moment de la séance de brainstorming : certaines personnes l'auront plutôt au volant, en se promenant ou sous la douche. Organiser des formations dédiées aux aptitudes créatives et à la nécessité de savoir ou d'oser demander « pourquoi » peut aider à établir les bonnes connexions.

3. Avoir envie d'innover et d'être créatif

Certes, les challenges innovation ou les démarches d'innovation participative avec des prix et/ou cadeaux à la clé sont parfois un bon moyen d'innover mais, dans ce cas, la motivation est extrinsèque, les collaborateurs sont davantage focalisés sur la récompense que sur l'envie de mieux faire. Seule la motivation intrinsèque, liée à l'envie d'innover et à la notion de plaisir, est favorable à long terme au potentiel de créativité. Mais elle repose principalement sur la création d'une organisation « motivationnelle ».

Influer sur la posture managériale pour qu'elle soutienne la fabrique à idées

L'influence de la direction et du management sur la créativité des personnes est bien sûr déterminante si l'on veut encourager les collaborateurs à réfléchir en-dehors du cadre et des lignes bien établies qu'on leur demande généralement de suivre. **La créativité et l'innovation supposent en effet de parfois sortir des cases, de pouvoir questionner voire oser remettre en cause des processus établis.** Les managers doivent donc soutenir cet état d'esprit non-conventionnel et avoir du temps à la fois pour accueillir les idées, aussi disruptives soient-elles, et en étudier la faisabilité et le rapport gains/efforts.

Pour rendre chaque collaborateur de l'organisation plus impliqué, plus autonome, plus responsable et donc à la fois plus productif et plus créatif, les entreprises pourront agir sur les deux éléments fondamentaux suivants.



1

1. Les pratiques managériales

Un manager est avant tout au service de ses collaborateurs. Pour que l'organisation soit efficace et productive, il veillera à leur donner des objectifs précis et vérifiera que ces derniers sont bien assimilés et dotés d'une dimension « challengeante » adaptée. En revanche, **pour que ces mêmes collaborateurs se montrent plus créatifs, le manager doit mettre en place des systèmes d'apprentissage car les communautés les plus innovantes sont celles qui apprennent constamment.**

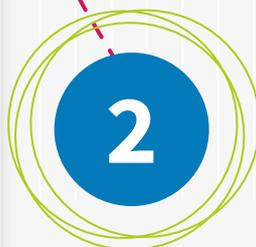
La démarche la plus pragmatique est de toujours capitaliser sur les réalisations et projets menés pour apprendre de ses succès comme de ses erreurs en analysant ce qui a bien fonctionné et ce qui peut être amélioré. En réunissant les collaborateurs pour qu'ils partagent leurs avis et décident ensemble comment s'améliorer, on cultive à la fois leur responsabilité et leur créativité. Chacun sait qu'il travaille pour le bien commun et que ses décisions, prises dans un cadre donné, pourraient améliorer la manière de faire pour soi et les autres.

2. Les comportements relationnels

Soutenir ces pratiques managériales exige donc de **créer du relationnel et de renforcer les liens entre les collaborateurs, à la fois dans des cadres formels (réunions, séminaires...) et informels :**

la machine à café demeure l'un des premiers endroits où apprécier le climat social de l'entreprise et faire naître et enrichir de nouvelles idées. N'oublions pas qu'une idée n'est pas toujours très claire au départ et que le fait de l'expliquer à quelqu'un permet souvent de mieux la structurer et de la formaliser. Pour augmenter le potentiel de créativité des collaborateurs, certains comportements managériaux doivent être systématisés et faire partie intégrante des valeurs de l'entreprise :

- **La reconnaissance de la personne**, de son implication dans son travail tout autant que les résultats obtenus. Elle doit être immédiate et inattendue, et non pas un automatisme.
- **Le respect à 360°** de chaque personne et des autres, de l'outil de travail mis à disposition et de tout l'environnement : clients, partenaires, fournisseurs, etc.
- **L'écoute active** de ce que chacun a envie de dire afin de valoriser sa prise de parole plutôt que de déjà chercher la réponse que l'on va lui donner.



2



Comment pérenniser l'innovation dans un contexte **de transformation permanente et maintenir le cap ?**

Au regard de la vitesse à laquelle notre monde évolue et à laquelle les organisations se transforment, **il est urgent d'y favoriser une plus grande culture de l'innovation. Mais la créativité indispensable à son bon fonctionnement exige pour cela d'accepter que l'on ose déranger l'ordre établi.** Les bons gestionnaires devront donc commencer par admettre que les positions dogmatiques sont les ennemies de la créativité. Seules la passion et l'envie de mieux faire au sein de la majorité des collaborateurs permettront d'imaginer puis de mettre en place de nouvelles méthodes de travail plus performantes ou de nouvelles offres à proposer aux clients.

En revanche, il ne faut pas imposer un rythme à marche forcée si l'on souhaite embarquer tout le monde dans la démarche. **L'innovation induit le changement, et certaines**

transformations ne peuvent pas être admises ni absorbées rapidement. L'implication concrète de la direction et des managers dans la mise en place d'une organisation qui accepte et favorise le changement est donc déterminante pour qu'il soit à la fois voulu, recherché et accepté par tous.

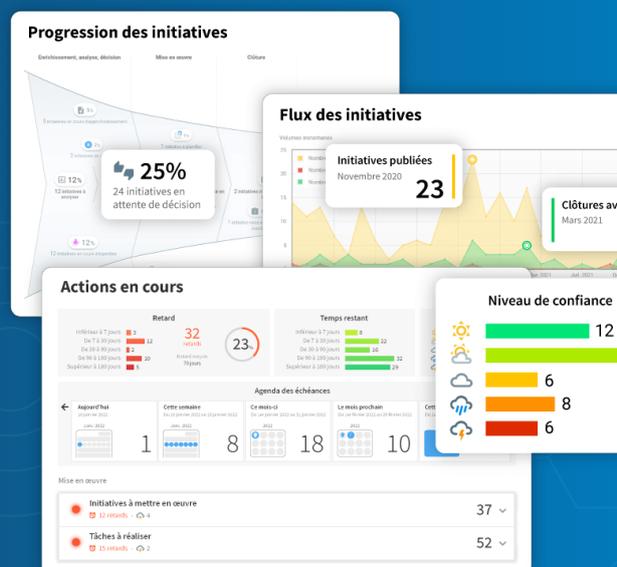
Enfin, le processus d'accueil et de classification des idées devra être clairement défini et l'entreprise pourra s'équiper d'un système de management des idées pour recueillir aussi bien les petites que les grandes. Il vaut parfois mieux rester longtemps dans une brise de nouvelles idées permanentes pour faire émerger audace et courage que de rechercher forcément un ouragan de créativité qui sera éphémère par nature. **Les démarches permanentes d'innovation participative sont bien souvent les plus créatrices de valeur à long terme pour l'entreprise.**

Pilotez enfin vos démarches de progrès

IDhall est une plateforme collaborative prête à l'emploi qui vous permet de :

- ✓ Centraliser et organiser toutes vos initiatives avec **un point d'entrée unique**
- ✓ Fluidifier le traitement de bout en bout et accélérer le cycle de vie de tous vos projets
- ✓ Profiter d'**outils de pilotage simples et performants** pour orchestrer le travail de chacun
- ✓ Retrouvez des **marges de manœuvre** pour de nouvelles idées !

[Demander une démo](#)



humanperf
software

+33 (0)9 67 34 97 33
team@humanperf.com