



L'humain au coeur de l'innovation et de la transformation



Isabelle.tanguy@isadeus.fr

www.isadeus.com



- ❑ Pourquoi ? La nécessité de la transformation
 - ❑ Les 4 leviers de la transformation (source MACSIM)
 - ❑ La transformation un processus
 - ❑ Innovation et Intelligence collective
 - ❑ L'humain au cœur de l'innovation et de la transformation
-



- ❑ **Innovation une nécessité : monde en réseau, concurrence, accélération des connaissances, ...**

- ❑ 70 % des projets n'atteignent pas leurs objectifs : 74% des démarches lean, SIGMA, processus, ... ont 0 résultat !

- ❑ Passer du mode réactif au mode **proactif**
 - ✓ Mode réactif : 9 % taux de réussite
 - ✓ Mode proactif : **95 %** taux de réussite

- ❑ L'Intelligence **E**motionnelle et **R**elationnelle au cœur de l'efficacité

Contexte : Compétition

Complexité

Solution : Agilité

Innovation

Besoin : Engagement

Coopération

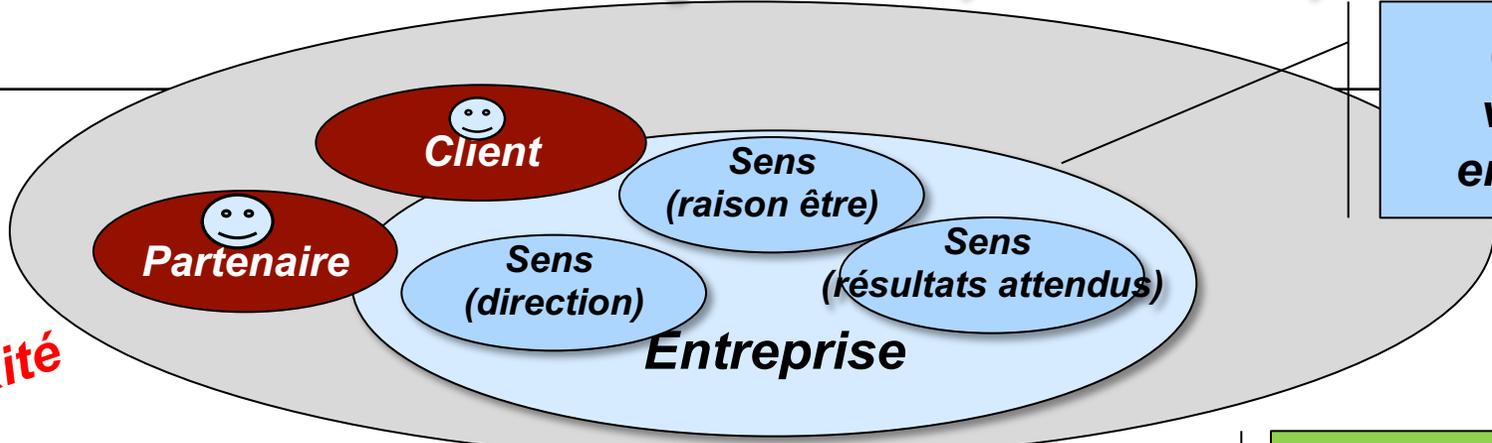
Leviers : Technique

Humains

Environnement : réglementaire, concurrence, ...

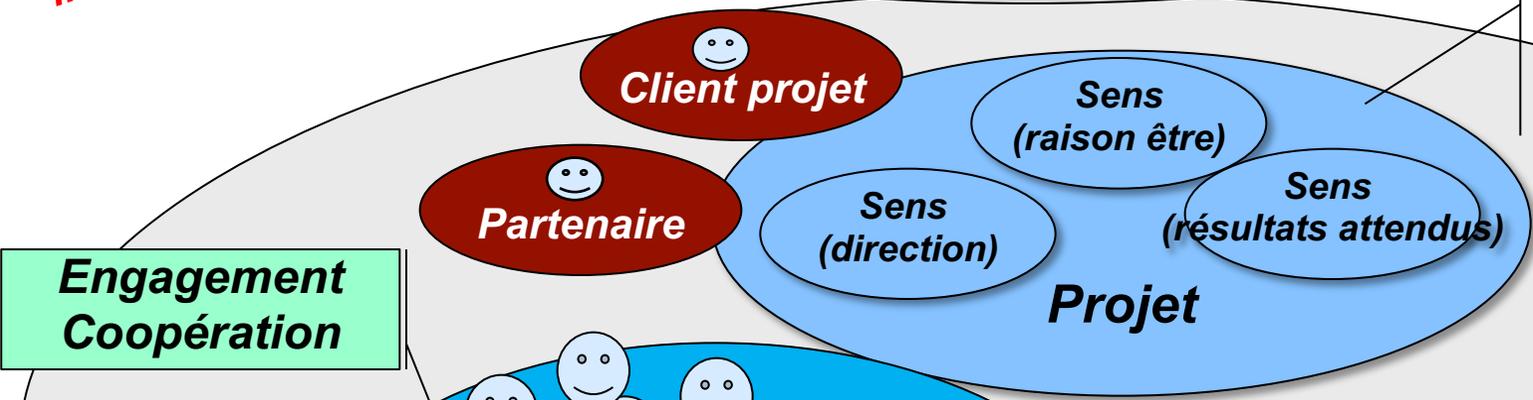


**Culture
valeurs
entreprise**

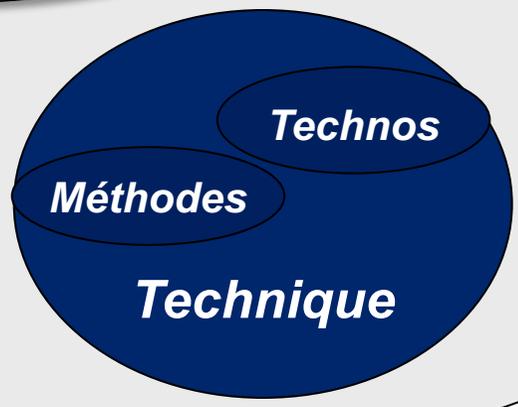
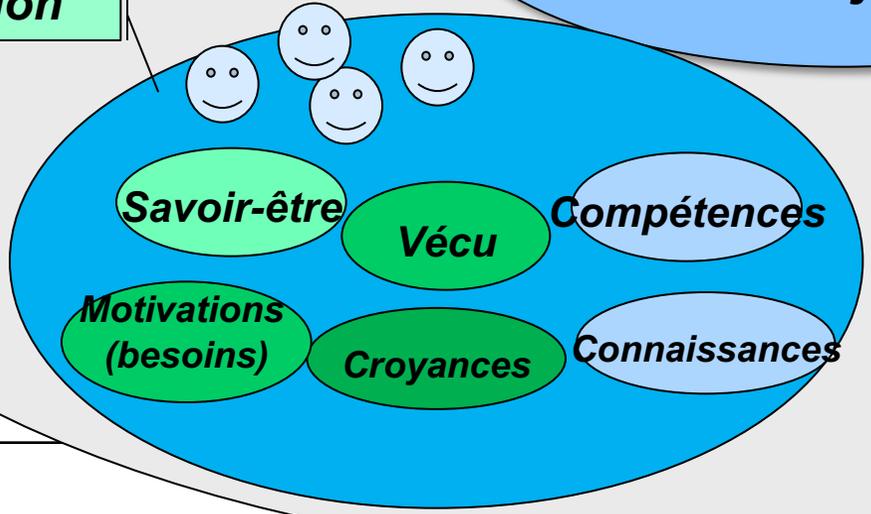


#complexité

**Innovation
Agilité**



**Engagement
Coopération**





L'innovation est une transformation

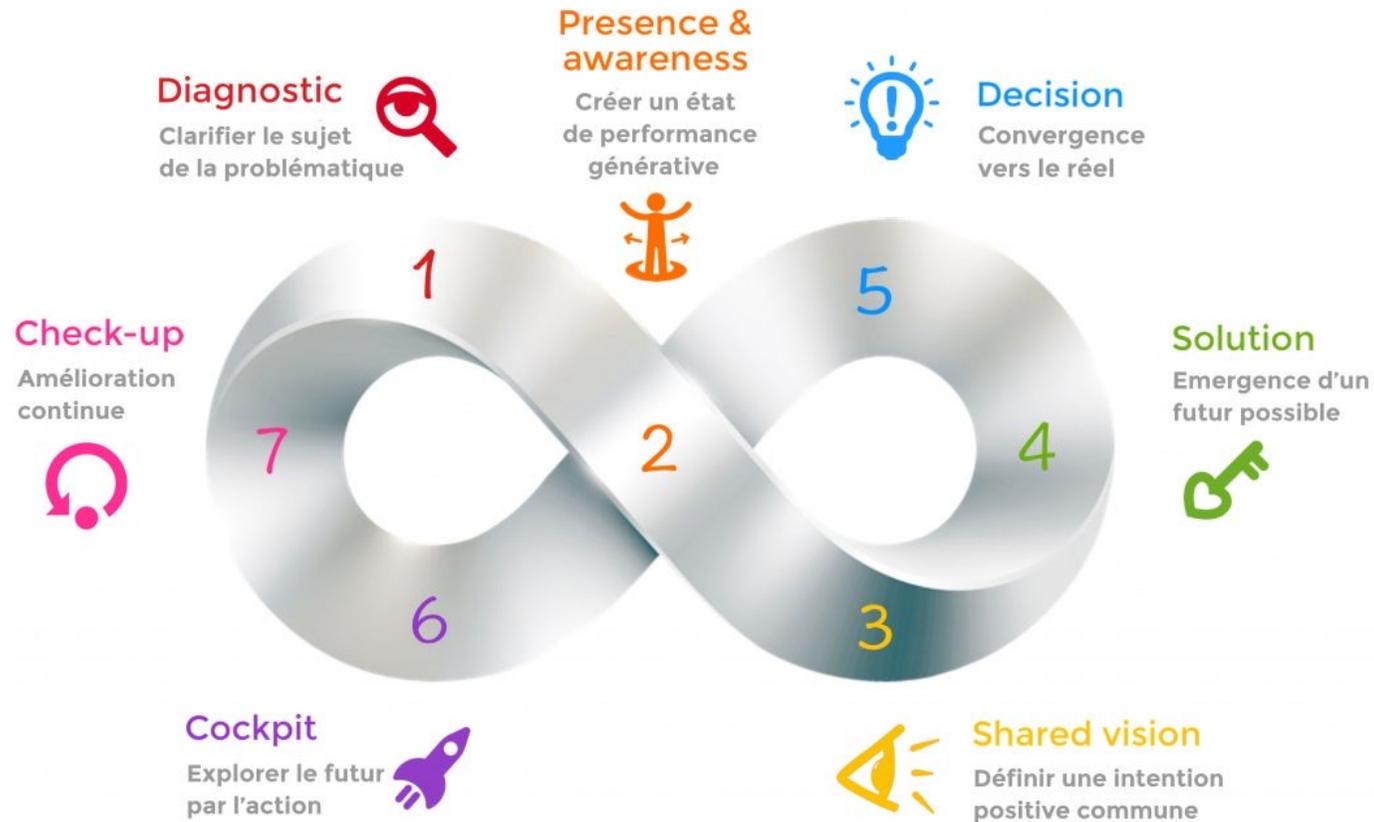
**expérience
collaborateur**

**excellence
opérationnelle**



**transformation
personnelle**

**culture
d'entreprise**



Les 7 étapes du processus de transformation

Innovation et intelligence collective



Une innovation opérante est portée par un collectif.

L'intelligence et l'énergie du collectif sont nourries par les pratiques du collectif basées sur des valeurs et la culture de l'équipe.

Premier diagnostic : situer les individus et le collectif par rapport à ces valeurs et pratiques.



Valeurs "essentielles"	Pratiques "favorisant" - exemples
Sens	Partager le pourquoi ou "pour quoi"
Confiance	Exemplarité, "sprints", des résultats visibles
Partage	Informations partagées Sollicitation des avis Processus de décision par consentement
Responsabilité et autonomie	Délégation Droit à l'erreur & apprendre de ses erreurs
Coopération, équipe, appartenance	Expérimentation : "échouer rapidement pour pas cher » Célébrer
Contribution	Reconnaissance
Apprenance, grandir	Feedback, retrospective



- ❑ **Alignement** : tout non alignement entre le “dire” et le “fait” génère du désengagement. A contrario, l'exemplarité du manager, les pratiques d'écoute, le respect des engagements pris génèrent de l'engagement et de la motivation.
Un lien entre le sens du projet et le sens de l'entreprise et avec les valeurs et la culture est propice à un engagement des équipiers.
- ❑ **Sens / Processus / Contenu** : nous sommes sensibles à la cohérence entre ces 3 facettes. Le SENS est premier.
- ❑ **Motivation** : le partage du sens est essentiel. Les motivations sont intrinsèques. Elles viennent de nos besoins.
- ❑ **Ecoute des “résistances”** : l'objection est un moyen pour améliorer la solution.
- ❑ Développer les **capacités adaptatives** des membres de l'équipe : le cerveau a deux modes, le mode automatique, le mode adaptatif.
- ❑ **Intelligence Emotionnelle et Relationnelle** : indispensable pour l'écoute, l'intelligence collective, l'efficacité, le bien-être





- ❑ Paule Boffa-Comby "le leader collectif le pouvoir par la confiance", HBR, 17 juillet 2017

<http://www.hbrfrance.fr/chroniques-experts/2017/07/16277-leader-collectif-pouvoir-confiance/>

- ❑ Paule Boffa-Comby "le pouvoir du collectif"; HBR, 02 mai 2019

<https://www.hbrfrance.fr/chroniques-experts/2019/05/25797-le-pouvoir-du-collectif/>

- ❑ Jacques FRADIN, Pierre MOORKENS, le cerveau adaptatif

- ❑ Jean-Edouard GRESY, la révolution du don, le management repensé

- ❑ Peter Senge, la 5ème discipline

- ❑ Carl Rogers; le développement de la personne

Et vous ?

**De quoi avez-vous besoin
pour réussir votre transformation ?**