

# L'innovation de gestion



*Gérer, c'est organiser des ressources afin de réaliser des objectifs suivant un processus en quatre temps. D'abord, croyez-vous que vous pourriez tirer plus de votre planification stratégique si vous cerniez préalablement mieux votre stratégie de croissance? Secundo, votre organisation a-t-elle acquis une souplesse lui permettant de tirer parti de nouvelles occasions plutôt que de regarder le train passer? La direction classique inspirée de la hiérarchie militaire doit muter pour ressembler et rassembler comme un orchestre symphonique avec un chef qui bat la mesure et pas ses employés. Dans cette foulée, une équipe de projet s'assimile en quelque sorte à un band de jazz qui jam, en improvisant avec ce qui se passe sans feuilles de musique. Enfin, le contrôle doit fournir un feedback positif, de la reconnaissance, dans le but d'induire des améliorations qui vont stimuler un nouveau cycle de croissance plutôt que de le freiner tel un éteignoir sur le moral.*

## **1- S'INITIER A L'INNOVATION INTÉGRALE 2.0**

- Présentation et initiation à l'innovation
- Dégager la perspective de l'innovation fermée, ouverte puis intégrale
- Participer à un séminaire-échange : « *Qu'est-ce qui fonctionne?* »
- Susciter la créativité pour générer de l'innovation

## **2- MIGRER VERS UNE PLANIFICATION STRATÉGIQUE DYNAMIQUE**

- Faire le point sur sa mission, sa vision et son continuum de valeurs
- Déterminer son positionnement : forces, occasions, aspirations, résultats (SOAR)
- Ordonner les initiatives de croissance et les occasions qui se présentent
- Mettre en place un processus de veille stratégique

## **3- TRANSFORMER SON ORGANISATION POUR QU'ELLE SOIT AGILE**

- Comprendre l'agilité dans l'entreprise
- Progresser dans les niveaux de maturité de l'agilité
- Gérer la complexité des échelles de grandeur
- Reconsidérer le rôle des technologies de l'information

## **4- MOBILISER L'INTELLIGENCE DE SES COLLÈGUES**

- Aligner son style de leadership avec son quotient d'intelligence émotionnelle
- Distinguer les profils générationnels : boomers, X, Y et Z
- Appliquer une gestion des talents adaptée aux générations
- Structurer l'appropriation des connaissances et leur partage

## **5- ASSURER UNE RECONNAISSANCE CONTINUELLE**

- Définir des indicateurs équilibrés de performance pertinents
- Pratiquer l'approche appréciative avec ses collègues
- Se sensibiliser aux diverses formes de reconnaissance non monétaire
- Relever l'enjeu critique de la loyauté des clients sur la rentabilité