

L'INNOVATION

Fiche conçue par **Mélissa Poirier**, conseillère en développement de carrière

CAPACITÉ À TROUVER DE NOUVELLES FAÇONS DE FAIRE,
DE VOIR OU DE PENSER.

INDICATEURS DE SUCCÈS

- Établit des liens nouveaux et inhabituels entre différents éléments, ce qui permet d'aborder des situations sous de nouvelles perspectives.
- Consacre du temps à l'expérimentation et explore un grand nombre d'avenues créatives.
- Cherche à améliorer les pratiques en remettant les choses en question, en proposant des solutions inédites, de nouveaux outils, etc.

QUESTIONS CLÉS

- De quelle façon est-ce que je réagis habituellement face au changement ? Comment est-ce que je perçois le changement en général ?
- Quelles pratiques est-ce que je considère comme étant innovantes et qui pourraient m'inspirer ?
- Quels sont mes freins personnels à l'innovation et quels sont les obstacles à l'innovation dans mon milieu de travail ?
- Si je remets les choses en question, quels sont les risques encourus ? À l'inverse, quels pourraient en être les bénéfices ?

LECTURES

Livre en vedette

Walter , Isaacson (2014)

The innovators : how a group of hackers, geniuses, and geeks created the digital revolution.

Simon & Schuster

Ouvrage majeur rédigé par Walter Isaacson, homme de presse et écrivain, ancien PDG de la chaîne télévisée CNN et ex-directeur de la rédaction du magazine Times. À travers son récit de la naissance et du développement de deux innovations techniques majeures de la seconde moitié du vingtième siècle, l'ordinateur et l'internet, l'auteur plonge dans la vie des personnages qui ont créé la révolution numérique. On y apprend qu'elle est le produit d'un effort collectif de plusieurs dizaines d'années et que c'est à travers la capacité à collaborer et à maîtriser l'art du travail d'équipe que la créativité atteint son apogée. Cet ouvrage est un guide incontournable qui nous apprend comment l'innovation se produit réellement. Plus spécifiquement, on y trouve des réponses aux questions suivantes : quelles sont les compétences qui ont permis à certains inventeurs et entrepreneurs à transformer leurs idées en réalités visionnaires ? Qu'est-ce qui a conduit à leurs élans créatifs? Pourquoi certains ont réussi et d'autres ont échoué ?

Pitcher, Patricia C. (2008)

Artistes, artisans et technocrates dans nos organisations : rêves, réalités et illusions du leadership.

Québec Amérique

Cette œuvre a été rédigée par Patricia Pitcher, l'économiste en chef de la bourse de Toronto et vice-présidente principale de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, du temps qu'elle enseignait au HEC. Tirée de sa thèse de doctorat et s'appuyant sur huit années de recherche, cette deuxième édition enrichie explore la personnalité de dirigeants et fait la distinction entre trois types de leader : l'artiste, l'artisan et le technocrate. Le premier chapitre de la première partie est particulièrement intéressant puisqu'on y puise une description détaillée du leader innovateur de type artiste. Ainsi, le lecteur se familiarisera avec les qualités, attitudes et comportements typiques d'un leader visionnaire et stratège, en plus de comprendre son style de gestion et l'effet qu'il peut avoir sur l'entreprise.

Mahy, Isabelle et Carle, Paul (2012)

Théorie U : changement émergent et innovation : modèles, applications et critique.

Presses de l'Université du Québec

Rédigé sous la direction de deux professeurs au Département de communication sociale et publique de l'UQAM, cet ouvrage à caractère didactique nous présente des moyens d'aborder le changement avec innovation. Les perturbations du monde actuel occasionnent de multiples phénomènes de changement inconnus a priori, tant dans nos vies personnelles et professionnelles que dans les organisations. Ces changements émergents portent tous en eux un potentiel d'innovation. Tout changement passe par un processus non linéaire, que l'on peut représenter par une courbe en forme de U. De manière générale, l'extrémité gauche représente le début du changement, le creux évoque un changement de perception ou de regard, et l'extrémité droite marque la fin du processus, avec l'aboutissement d'une adaptation, d'une intégration à la nouvelle réalité. Prenant la théorie U d'Otto Scharmer comme modèle de référence, l'ouvrage présente de nombreux processus de changement en U et les principes qui servent à guider leur mise en œuvre. On y trouve également plusieurs études de cas menées à partir de la théorie de Scharmer, facilitant ainsi l'intégration du processus au caractère révolutionnaire et son application à des phénomènes variés

STRATÉGIES DE DÉVELOPPEMENT

- Chaque semaine, tentez de poser une action nouvelle pour la première fois. Cela vous permettra d’oser agir de manière différente et développer votre audace et votre prise de risque. De plus, en changeant vos habitudes, vous permettrez la création de liens nouveaux en vivant de nouvelles expériences qui vous en apprendront plus sur vous-mêmes et sur le monde qui vous entoure.
- Lorsque vous devez apporter des pistes de solution à un problème ou proposer des idées, adoptez une approche de non-jugement semblable à celle que l’on utilise dans des séances de remue-méninges (brainstorming). Mettez d’abord sur papier tout ce qui vous passe par la tête, de façon très spontanée. Ne vous censurez pas et écrivez réellement toutes les idées qui surgissent. Chaque fois que vous avez envie d’évaluer une de vos options, retenez-vous. Différez votre jugement pour plus tard. Lorsque vous êtes arrivés au bout de toutes vos idées, alors vous pouvez les repasser une à une et les évaluer. Lorsque le jugement survient trop tôt, il peut brimer le processus de créativité.
- Ciblez des procédures dans votre milieu de travail qui n’ont pas été remises en question depuis longtemps. Pour chacune, vous pouvez en identifier les avantages et les inconvénients. Prenez le temps d’examiner leurs différentes facettes. Vous pouvez même faire une cueillette d’informations auprès de vos collègues, afin de recueillir différentes perspectives. Puis, tentez d’imaginer s’il n’y aurait pas d’autres manières de faire les choses, encore plus efficaces, rentables ou satisfaisantes. Lorsque vous serez à nouveau confrontés à un besoin de changement par la suite, le processus vous sera moins inconnu et vous pourrez appliquer les mêmes étapes.
- Savoir bien repérer et comprendre un problème est à la base de l’émergence de solutions innovantes. Innover demande de l’écoute et une bonne compréhension des besoins réels. Pour ce faire, il suffit de prendre le temps d’identifier une insatisfaction (quel est le problème, le besoin ?). Ensuite, déterminer à quoi elle est connectée (quelle est la source du problème, du besoin ?) et à quel point elle est significative (quels sont les impacts négatifs ? À quelle intensité ?). Suite à cette exploration et analyse de la problématique, les idées innovantes émergeront beaucoup plus facilement et fort probablement en cours de route.
- Ce processus favorisant l’innovation est d’autant plus efficace lorsqu’il est fait en équipe. Si possible, prenez le temps de réunir des membres de votre équipe et d’impliquer des personnes nouvelles, étrangères au problème à chacune des étapes de la compréhension du problème et du remue-méninges. Impliquer différentes personnes, varier les méthodes et les approches d’obtention des informations ainsi que les perceptions favoriseront la précision de la compréhension du problème et une richesse de solutions proposées.
- S’accorder le droit à l’erreur est essentiel si l’on souhaite avoir le laisser-aller nécessaire pour cultiver notre innovation. Prenez le temps de faire une petite introspection par rapport à vos propres croyances concernant l’erreur ou l’échec. Ciblez également un exemple de situation lors de laquelle vous avez fait une erreur. Puis, identifiez les apprentissages que vous en avez tirés ainsi que les ressources que vous avez mobilisées pour vous sortir de cette situation. Non seulement les erreurs sont-elles inévitables, mais elles sont même souhaitables si l’on souhaite apporter des changements réels et significatifs !