



Créativité & Systèmes de Management des Idées

DEFINITION

- Un **ensemble de démarches** par lesquelles une entreprise développe et valorise **l'initiative et la créativité de son personnel**.
- L'Innovation Participative vise une double finalité :
 - La production d'un **nombre important d'idées**.
 - La participation de tous à la **conduite du changement**.
- Cela consiste en la mise en œuvre d'un **système de management des idées**, destiné à :
 - Favoriser **l'émergence des idées** du personnel
 - **Concrétiser leur application** au service de la performance de l'entreprise.

LES CONDITIONS DE REUSSITE

- L'engagement de la Direction et du management
- La cohérence de la démarche avec les valeurs de l'entreprise
- Le positionnement du système dans l'organisation.
- L'intégration de la démarche dans la stratégie globale de l'entreprise
- La notoriété et l'image du dispositif
- La dynamique de pilotage et d'animation du système
- La simplicité du processus de gestion des idées
- La valorisation des idées
- L'adéquation du dispositif de reconnaissance avec la culture de l'entreprise.

ORIGINES

- 1721 Tokugawa, 1750 Duc de Venise.
- 1872 Krupp, 1875 Kodak, 1911 Taylor, 1932 Michelin, les 1ers systèmes de suggestions.
- 1973 KAIZEN, Cercles de Qualité.
- 1980 Boite à idées
- 2000 Systèmes de Management des Idées.

LE PARCOURS DE L'IDEE

LE DÉPÔT

- Formalisation de l'idée
- Un cadre comportant généralement 3 éléments
 - Le titre de l'idée
 - Un descriptif articulé dans une logique problème/solution
 - Un exposé des bénéfices attendus

LE PARCOURS DE L'IDEE

L'ENREGISTREMENT

- Un filtre de recevabilité de l'idée sur le fond et sur la forme
- Un numéro d'enregistrement de l'idée et un accusé de réception
- Le dossier est ensuite indexé , par thème, par métier, par type de problème...

LE PARCOURS DE L'IDEE

L'EVALUATION

- 2 modes d'évaluation : circuit court ou circuit long
- Évaluation des gains tangibles et non tangibles.
- Un point vital pour le succès du système : respect des délais et transparence.
- A l'issue de l'analyse de l'idée, l'auteur est informé :
 - De son acceptation pour mise en œuvre directe
 - De son acceptation sous réserve de retravailler la proposition
 - De son rejet, accompagné d'une explication claire des raisons du rejet

LE PARCOURS DE L'IDEE

L'APPLICATION

- L'application de l'idée est la première manifestation de reconnaissance attendue par l'auteur.
- Dans la plupart des systèmes, l'auteur met en œuvre lui-même son idée ou y est associé étroitement.
- Le management de proximité doit être impliqué dans la mise en œuvre de l'idée qui concerne son secteur.

LE PARCOURS DE L'IDEE

LA VALORISATION

- La valorisation de l'idée fait partie intégrante de la valorisation de l'auteur.
- Le dispositif de reconnaissance doit être clair et équilibré : récompense financière, reconnaissance honorifique, reconnaissance professionnelle.
- Ne pas oublier de reconnaître aussi les animateurs, les évaluateurs, les managers...

LA VALORISATION LES ACTIONS

HONORIFIQUES	PROFESSIONNELLES	ECONOMIQUES
Article dans le journal interne	Entretien annuel	Prime
Remise de certificat ou diplôme	Parcours de carrière	Cadeau
Réception à la Direction	Article dans une revue technique	Points cumulables
Visite du Directeur sur le terrain	Lettre du Directeur via la hiérarchie	Indices sur salaire
Remise de trophées ou d'objets symboliques	Présentation de l'innovation aux clients, à d'autres entreprises	Bon d'achat, billet de réduction
Présentation au management local	Jours de congés	Stock options
Courrier de félicitation au domicile	Formation spécifique	

LE PARCOURS DE L'IDEE LA DIFFUSION

- Cette dernière étape vise à propager l'idée le plus largement dans l'entreprise.
- La diffusion revêt deux aspect :
 - Le « copiage »,
 - La généralisation,
- L'essaimage des idées représente un des aspects les plus prometteurs de l'Innovation Participative.

LES RAISONS DE NON PARTICIPATION

- Le système n'est pas connu du personnel
- On ne sait pas comment cela « fonctionne »
- L'encadrement ne soutient pas le système
- Il n'y a pas d'animation particulière
- Les personnes pensent n'avoir aucune idée qui mérite d'être déposée
- Les personnes sont gênées et ne veulent pas avoir l'air de donner des leçons
- Ils ne veulent pas être perçus comme « collaborateur » de la Direction
- La récompense n'en vaut pas le coup
- la reconnaissance n'en vaut pas la peine
- Les délais de réponse aux propositions sont trop longs
- Les personnes craignent que l'on se moque de leur idée
- Les personnes craignent qu'on leur « vole » leurs idées
- La crainte de devoir mettre en œuvre leur idée.

L'ANIMATION DU SYSTEME PILOTE ET ANIMATEURS

- Leurs missions :
- Aident la hiérarchie à animer les idées locales
- Détectent, orientent, suivent et contrôlent les idées complexes
- Organisent le bon fonctionnement du système
- Valorisent les idées et les acteurs
- Créent un réseau de relais dans les services
- Assurent la promotion des méthodes de créativité et de résolution de problèmes.
- Pilotent le système, en tirent les leçons, traitent les litiges et veillent aux « effets pervers » de toute démarche qui peut être détournée de ses objectifs fondamentaux

L'ANIMATION DU SYSTEME LES DIFFERENTES « CIBLES »

- Les managers
 - Le manager local est le 1er « client » de l'animateur de l'Innovation Participative
 - Il s'agit d'engager la responsabilité du manager dans le système et dans les résultats, en l'aidant à intégrer l'innovation dans le quotidien des équipes
- Les experts
 - L'animateur doit aider l'expert à apporter un avis argumenté sur les dossiers d'idées et à traiter les propositions dans un délais maximum fixé.
- Les innovateurs
 - L'animateur doit aider chacun à sortir de la routine , à adopter un regard critique et à identifier des problèmes.

L'ANIMATION DU SYSTEME LES LEVIERS D'ACTION

- Stimuler la créativité individuelle et collective
 - Les besoins internes, l'écoute client, le benchmark
 - Les rapports d'étonnement
 - Les formations à la créativité
 - ...

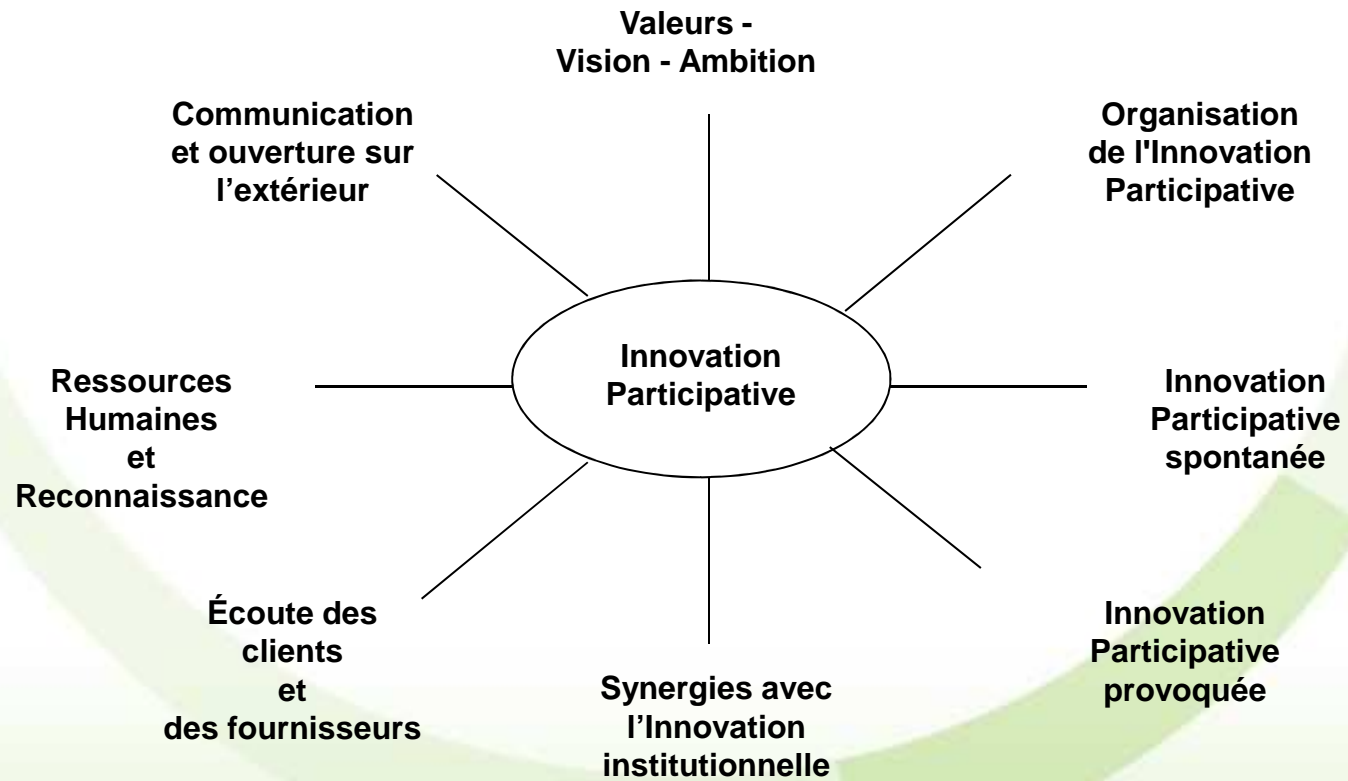
L'ANIMATION DU SYSTEME LES LEVIERS D'ACTION

- Provoquer la production d'idées
 - Les challenges : Développer la participation des salariés sur un ou plusieurs thèmes correspondant à des axes prioritaires pour l'entreprise
 - Les défis : Un manager prend l'initiative de lancer un défi (objectif de rupture), sous forme individuelle ou collective, à l'ensemble de son équipe

LES INDICATEURS CLÉS

- Le taux de participation
- Le nombre d'idées appliquées par personne
- Le délai de traitement des idées transmises pour étude
- Les gains et économies inattendues générées dans l'année

RÉFÉRENTIEL DE L'INNOVATION PARTICIPATIVE





Merci de votre attention...

rsaintperon@creativesystem.fr