



Contact : ManpowerGroup BeLux
Marc Vandeleene +32 495 24 05 43
marc.vandeleene@manpowergroup.be

EMBARGO JUSQU'AU 27.11.2018 – 00:01

LES 9 INDICATEURS DE L'INNOVATION EN ENTREPRISE

Votre entreprise a-t-elle le potentiel pour innover ?

L'innovation est une culture. En voici les 9 caractéristique selon ManpowerGroup

- *La révolution digitale et la mondialisation ont rendu l'innovation plus nécessaire que jamais.*
- *ManpowerGroup a identifié neuf indicateurs constituant le socle commun d'un climat propice à l'innovation.*
- *Pour innover, il faut pouvoir s'appuyer sur un nouveau type de leaders capables d'endosser un rôle de facilitateurs (enablers) qui rendent le changement possible.*
- *Les techniques d'évaluation ont profondément évolué, permettant à la fois d'identifier plus facilement les potentiels et de mesurer les soft skills indispensables à l'éclosion d'une véritable culture de l'innovation*
- *L'infographie 'les 9 indicateurs de l'innovation' ainsi que le nouveau rapport de ManpowerGroup sont téléchargeables via le ManpowerGroup Knowledge Center : www.manpowergroup.be*

Bruxelles, 27 novembre 2018 – La révolution digitale et la mondialisation ont rendu l'innovation plus nécessaire que jamais. Et pourtant ce terme évoque encore trop souvent des images de scientifiques ou d'entrepreneurs détenteurs d'inventions révolutionnaires. Aujourd'hui, il doit être compris dans un sens beaucoup plus large que celui de la simple disruption technologique. L'innovation ne doit plus être considérée comme le pré carré d'un seul service ou de quelques 'hauts potentiels'. Au contraire, la vraie innovation est ouverte, transparente et collaborative : c'est une culture. ManpowerGroup en a identifié les 9 caractéristiques.

Générer de nouvelles idées, viser l'amélioration continue des processus ou le renouvellement des produits et des services... l'innovation est aujourd'hui un processus aux multiples facettes, une façon de faire face aux changements et aux mutations de l'environnement. Au niveau des effectifs, c'est aussi un état d'esprit, qui doit infuser toutes les strates de l'organisation. En un mot, l'innovation se conçoit comme une culture génératrice de valeur ajoutée. Une valeur ajoutée qui doit être durable.



« Aujourd'hui, le succès des organisations dépend davantage de sa capacité à innover et des compétences de ses employés, que de son capital ou de ses actifs tangibles » explique Philippe Lacroix, Managing Director de ManpowerGroup BeLux. «Mettre en place une culture de l'innovation est un investissement critique pour garantir le futur de chaque entreprise. Pour y arriver, il faut pouvoir s'appuyer sur un nouveau type de leader capable d'endosser un rôle de facilitateur (enabler) qui rend le changement possible. »

Les 9 indicateurs de l'innovation en entreprise

Comment savoir si la culture d'une entreprise instaure un climat suffisamment propice à l'innovation ? Quel que soit leur secteur d'activité, les organisations ayant piloté ce changement de fond avec succès ont toutes **su identifier et cultiver certaines caractéristiques et qualités, au sein de leurs équipes**. ManpowerGroup a identifié neuf indicateurs constituant le socle commun de cette culture de l'innovation : l'expérimentation, la confiance, le courage, la collaboration, la diversité, la ténacité, la curiosité, la communication et la capacité d'apprentissage. Ils permettent de mesurer le niveau de maturité d'une organisation en matière d'innovation.

1. **L'Expérimentation** : Encourager tous les collaborateurs à essayer, réaliser, expérimenter de nouvelles choses, quitte à se tromper.
2. **La Confiance** : Etablir une relation de confiance entre les collaborateurs et le management pour piloter efficacement les changements et favoriser l'émergence d'initiatives innovantes.
3. **Le Courage** : Franchir les obstacles et surmonter les difficultés grâce à un mélange de volonté, de détermination et de passion.
4. **La Collaboration** : Mettre de côté les intérêts individuels pour encourager le travail collaboratif et transversal bien plus fructueux
5. **La Diversité** : Age, genre, culture, expériences professionnelles... : l'innovation se nourrit de la richesse des profils et des talents en présence dans un organisation.
6. **La Ténacité** : Faire preuve de persévérance, d'audace et de fermeté pour ne jamais perdre de vue les objectifs.
7. **La Curiosité** : Promouvoir l'ouverture d'esprit et l'intérêt au sein des équipes.
8. **La Communication** : Pratiquer et encourager l'écoute active, l'échange des points de vue divergents et d'idées auprès des collaborateurs.
9. **La Capacité d'apprentissage** : savoir apprendre et désapprendre pour être en capacité d'acquérir les bonnes compétences au bon moment dans un environnement.

Un nouveau style de leader pour l'ère digitale

La conviction que l'innovation se résume à un éclair de génie pourrait bien empêcher de déployer la bonne stratégie. Certes, les innovations de rupture sont parfois le fruit de l'esprit d'un grand dirigeant particulièrement remarquable... Mais en matière d'innovation, les leaders de l'ère digitale doivent avant tout **adopter une posture de facilitateur (enabler)**.

Rendre possible le travail collaboratif et transversal, valoriser la prise de risque, laisser la place à l'échec et à l'expérimentation... : pour la plupart des entreprises, **il s'agit d'une véritable révolution culturelle**, qui doit être menée par le management. Alors, comment identifier les collaborateurs qui disposent du potentiel pour piloter cette mutation et embarquer avec eux l'ensemble des collaborateurs ?



Identifier les potentiels

L'identification des potentiels et des compétences, notamment les « *soft skills* », est donc un enjeu majeur pour les entreprises soucieuses de faire éclore une culture de l'innovation. Aujourd'hui, les **techniques d'évaluation ont profondément évolué**, permettant à la fois de **repérer plus efficacement certaines compétences**, notamment comportementales, et d'en identifier de nouvelles. Le DigiQuotient, proposé par ManpowerGroup en est un exemple. « En mettant en place une gestion des ressources humaines basée sur la gestion des talents, il n'est **pas toujours nécessaire d'aller rechercher en externe les leaders** dont vous avez besoin : en effet ils sont souvent déjà là, tout près ! » conclut Philippe Lacroix.

Annexes

1. [Infographie] : Les 9 indicateurs de l'innovation en entreprise





2. DigiQuotient

Le **DigiQuotient** reflète le désir et la capacité à se développer et à diriger dans un environnement digital en pleine mutation. <https://digiquote.io/>



Selon une enquête de ManpowerGroup, **près de 9 Directeurs des Ressources Humaine sur 10 estiment que les leaders au sein de leur organisation ne disposent pas des talents de leadership nécessaires pour faire face à la transformation digitale.**

ManpowerGroup a développé un test en ligne – le **DigiQuotient** – qui permet aux managers et aux leaders de **déterminer leur capacité à mener à bien la transformation et adapter leur style de management au futur monde du travail.**

Basé sur différentes recherches relatives à la transformation digitale, le test se compose de 34 questions et classe les individus selon **8 typologies spécifiques** : *Le 'Team-Player', Le 'Visionnaire', Le 'Bâtisseur de Consensus', 'Le Pionnier', Le 'Créateur', L' 'Empathique', le 'Non-Conformiste' et le 'Transformateur'.* En plus d'une description de son profil et de son association avec un leader connu (Marc Zuckerberg, Pape François, Angela Merkel, Angela Jolie ou Lady Gaga...), **chaque participant reçoit des conseils dans trois domaines** : l'accélération des performances, le déploiement des talents et la capacité de leadership.



Plus d'infos sur la culture de l'innovation via notre site global : manpowergroup.com (minisite)

A propos de ManpowerGroup®

ManpowerGroup® (NYSE : MAN), leader mondial des solutions globales pour l'emploi, aide les organisations à se transformer dans un monde du travail en perpétuel changement en recrutant, évaluant, gérant et développant les talents dont elles ont besoin afin de leur permettre d'être gagnantes. Nous développons chaque année des solutions RH innovantes pour des centaines de milliers d'organisations et dans le même temps, nous trouvons des emplois durables et enrichissants à des millions d'hommes et de femmes dans de multiples secteurs et domaines de compétence. Notre famille de marques expertes de ManpowerGroup – Manpower®, Experis®, ManpowerGroup® Solutions, FuturSkill®, Proservia™ et Right Management® – crée une valeur substantielle pour les candidats et les clients, et cela depuis 70 ans. En 2018, ManpowerGroup figure pour la neuvième année consécutive parmi les 'sociétés les plus éthiques au monde' et apparaît également pour la seizième année consécutive au classement des 'Entreprises les plus admirées' établi par le magazine Fortune, confirmant ainsi sa réputation inégalée au sein de son secteur d'activité. Pour découvrir comment ManpowerGroup dynamise le futur du travail □ www.manpowergroup.com.

Etes-vous prêt pour le Human Age 2.0, où le talent est le premier moteur de l'économie ? Visitez le ManpowerGroup Knowledge Center □ www.manpowergroup.be

Contact Presse ManpowerGroup BeLux

Marc Vandeleene – marc.vandeleene@manpowergroup.be - M : +32 495 24 05 43 – T : +32 2 639 10 81
Avenue des Communautés 10, 1200 Bruxelles - www.manpowergroup.be