

Peurs, croyances et autres obstacles à la créativité et à l'innovation

Mario Côté, B. Sc., DESG, CRHA, Consultant associé



L'innovation

« L'innovation est la capacité à créer de la valeur en apportant quelque chose de nouveau dans un domaine considéré, tout en s'assurant que l'appropriation de cette nouveauté se fasse de manière optimale. »
Arnaud Groff, auteur et conférencier en management.

Comment gérer deux des principaux obstacles à l'innovation?



La peur peut-être ressentie dans certaines circonstances lorsqu'une personne est confrontée à la nouveauté et à l'inconnu. Ce sentiment peut alors mener à une **diminution de la performance**, de la **panique** ou même une **paralysie**. Gérée efficacement, cette même peur peut mener à des stratégies de **protection** ou même pousser un individu, une équipe ou une organisation à **se dépasser**.

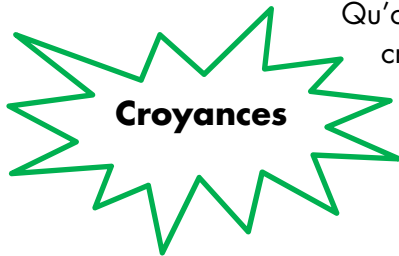
Le défi consiste donc à convertir les peurs associées à l'innovation en actions prudentes et courageuses.

Les principales peurs...	transformées en actions prudentes et courageuses
se planter	<ul style="list-style-type: none">➤ Distinguer les termes (échec, erreur, leçon, ...)➤ Valoriser les défis
perdre son confort	<ul style="list-style-type: none">➤ Accueillir la déstabilisation➤ Respecter les étapes d'adaptation au changement
ne pas performer	<ul style="list-style-type: none">➤ Rassurer sur la valeur➤ Offrir du soutien
prendre des risques	<ul style="list-style-type: none">➤ Valoriser le fait d'oser courageusement➤ ≠ témérité

Quelques conditions favorables à implanter pour bien gérer les craintes et les peurs associées à l'innovation.

Liste de conditions favorables

- ✓ L'ouverture à l'exploration
- ✓ La tolérance à l'ambiguïté
- ✓ L'intérêt pour le jeu
- ✓ La persévérance
- ✓ La confiance (en soi et envers les autres)
- ✓ Le droit à l'erreur
- ✓ Un environnement favorable
- ✓ Un cadre... souple!
- ✓ Du soutien dans la prise de risques
- ✓ La valorisation de l'initiative
- ✓ Des périodes structurées d'échanges



Qu'on le veuille ou non, nous sommes tous habités par une multitude de croyances, forgées par notre **héritage**, notre **éducation** et nos **expériences**. Le principal piège lié aux croyances est de prendre ces croyances pour des certitudes, qu'elles biaisent nos perceptions et qu'elles se traduisent en **actions inadéquates**.

Une croyance peut être **aidante**. Par exemple, si j'ai la croyance que « tous nos employés sont totalement engagés », cela pourrait faciliter les relations avec tous les membres de l'équipe.

Par contre, si je suis confronté à un collaborateur qui a une croyance « **freinante** », tel que : « on ne change pas une formule gagnante » ... alors j'ai tout intérêt à tenter d'ébranler cette croyance, si je veux favoriser une culture d'ouverture et d'innovation.

Canevas pour tenter d'ébranler une croyance

1. Créer un climat propice à la discussion.
2. Vérifier si la personne a la croyance que... et si elle accepte d'en parler.
3. Préciser la signification des mots.
4. Aller voir d'où vient la croyance.
5. Faire prendre conscience qu'une croyance n'égale pas une vérité.
6. Faire réaliser les impacts négatifs de garder la croyance.
7. Proposer une lecture différente de la situation fondée sur les faits.
8. Faire vivre une nouvelle expérience globalement positive.

Quatre leviers pour faire évoluer vers une culture d'innovation.



Quelques valeurs compatibles à une culture d'innovation

- **La collaboration**
- **Le courage**
- **La compétence**
- **La confiance**

Des valeurs aux comportements :

Pour être utiles, les valeurs doivent être traduites en comportements, et ces derniers devraient servir à s'interpeller lorsqu'on s'écarte du comportement attendu. À titre d'exemple, on pourrait identifier les comportements suivants découlant de la valeur de la collaboration :

Comportement attendu	Valeur	Comportement non souhaité
Être attentif aux propos des autres	Collaboration	Traiter ses courriels en rencontre

Les croyances

Évidemment, pour évoluer vers une culture d'innovation, tous les membres d'une équipe, ou de l'organisation, devraient devenir habiles à détecter les croyances « freinantes » et à les ébranler selon les règles de l'art tel que vu précédemment.

Des standards d'équipe

Enfin, chaque équipe devrait élaborer une série de standards d'équipe visant à favoriser l'innovation en se dotant de règles simples de fonctionnement. En voici quelques-unes à titre d'exemple :

- faire preuve de souplesse (plutôt que de rigidité) dans l'application des règles;
- se concentrer sur les forces et les opportunités plutôt que sur les faiblesses et les obstacles;
- envisager plusieurs options ou alternatives plutôt que d'être toujours en quête de la solution parfaite;
- oser et être curieux plutôt que de répéter les mêmes formules;
- faire preuve d'ouverture face à l'inconnu et cultiver le doute;
- partager ses idées;
- ...

Maximiser la créativité et innover peut être extrêmement stimulant et gagnant pour une organisation, dans la mesure où la culture le favorise, qu'on se soucie collectivement d'ébranler les croyances freinantes, et que les peurs sont converties en actions courageuses et prudentes!



Suivez-nous  



Développement organisationnel et formation

Une équipe de sept consultants-formateurs-conférenciers chevronnés, aux parcours professionnels diversifiés, réunis par leur intérêt pour la performance des organisations et le développement d'un LEADERSHIP DE COLLABORATION.

Ce qui nous distingue

- Avec vous depuis plus de 20 ans.
- Nos consultants sont tous seniors et, au dire de nos clients, de qualité équivalente.
- Nos activités sont réalisées « sur mesure » en partenariat avec chaque organisation.
- Nous intégrons chaque activité aux orientations stratégiques de l'organisation.
- Nos outils sont simples, concrets, percutants et applicables.
- Nos ententes sont modifiables en tout temps.
- Nous offrons également la possibilité d'acheter les droits d'utilisation de nos contenus.



Nos services

Notre expérience démontre que c'est par le choix de la collaboration qu'une organisation performante et en santé génère à la fois d'excellents résultats et un bon climat de travail. Ces avantages s'obtiennent par l'exercice d'un leadership inspirant, rassembleur et reconnu. Nos quatre types de services contribuent au développement de ce type de leadership.



Interventions



Conférences



Démarches



Formations

(Suite au verso)

Sur une simple invitation, nous vous offrons, sans frais et sans engagement de votre part, une rencontre d'une à deux heures d'accompagnement dans la précision de vos besoins de développement ou de sensibilisation à l'un ou l'autre de nos produits et services.

Des interventions

- Le groupe de codéveloppement professionnel
- Aide-conseil
- Coaching individuel
- Codéveloppement
- Médiation
- Consolidation d'équipe
- Planification stratégique
- Résolution de conflits

Des démarches

Une démarche, c'est un processus étalé sur plusieurs mois visant à transformer une culture grâce à l'utilisation de plusieurs leviers complémentaires.

Le choix des actions (formation, codéveloppement, conférence, coaching, etc.) est validé par un comité de pilotage décisionnel qui garantit la pertinence des interventions dans un souci d'amélioration continue.

- L'implantation d'une culture de collaboration
- La prévention du harcèlement psychologique
- Le pilotage de changements organisationnels majeurs
- L'implantation d'un processus d'appréciation des contributions individuelles
- Le développement d'un leadership mobilisateur
- L'implantation des plans d'intervention

Pour en savoir plus et mieux cerner la nature et les modalités de chaque démarche, contactez-nous.

Des conférences

Des formations

Pour tous

- Créativité, plaisir et résolution de problèmes
- De la différence à la diversité : un pas à franchir!
- Déstabilisé... et pourtant en maîtrise
- Habiletés relationnelles en service à la clientèle
- L'intergénération : l'union des gens de valeur
- La pratique de la collaboration
- Le pouvoir de la crédibilité
- Pour un climat sain et respectueux
- S'adapter sainement et plus rapidement aux changements professionnels et personnels

Pour les leaders

- Être leader, ça prend du courage!
- Être nouveau gestionnaire
- Gérer la réintégration au travail
 - Gérer son temps dans un monde de performance
 - L'appréciation des contributions individuelles
- La gestion des comportements inacceptables
- La gestion des talents et le partage d'expertises
- La gestion du stress
- La mobilisation... au-delà de la reconnaissance
 - La pratique du rôle-conseil
 - La résolution des tensions et des conflits
- Le défi de l'adhésion
- Le pilotage d'un changement organisationnel
- Les communications à l'interne
- Les secrets d'un partenariat réussi
- Pour des réunions performantes et stimulantes



Pour plus d'information, visitez notre site au : www.reseaudof.com ou appelez-nous au 514 948-4165

SERVICES EN ANGLAIS DISPONIBLES