

SOUTENIR LE TOP MANAGEMENT

PARTAGER UNE VISION

De nombreuses entreprises cherchent à responsabiliser les employés à tout prix finissant souvent dans le chaos organisationnel,

Il convient d'accompagner la Direction pour l'élaboration d'une vision partagée afin de :

1. Obtenir l'adhésion immédiate
2. Ouvrir le champ des initiatives collectives
3. Permettre un management d'accompagnement
4. Créer une capacité auto adaptative de l'entreprise

OSER EXPÉRIMENTER DES INITIATIVES INNOVANTES

TRANSFORMER LA VISION EN ACTION

1. Le préalable essentiel est l'établissement d'un réel climat de confiance, il convient donc de changer toutes les pratiques qui contredisent cet objectif majeur
2. L'exemplarité durable du management est donc essentiel, il ne peut se développer qu'avec le soutien effectif et l'encouragement du top management
3. Il s'agit d'une mutation culturelle, elle doit donc s'initialiser en conscience au plus haut niveau
4. Le marketing viral des petites victoires et initiatives innovantes donnera un bien meilleur résultat que des projets d'envergure
5. Il convient donc préalablement de changer la manière de penser de tous ceux qui pourraient nuire ou stopper les initiatives innovantes

INNOVER - TRANSFORMER - COOPERER

INNOVATION MANAGERIALE ET INCUBATEURS

Une telle approche a toujours été possible dans les petites entreprises entrepreneuriales dirigées par leurs propriétaires ou d'une petite équipe de direction qui sait vraiment où il veut aller avec l'entreprise.

Ces dirigeants s'impliquent personnellement pour obtenir la contribution des collaborateurs en partageant leur vision et montrant le bon exemple concernant le comportement attendu, ils montrent la direction dans laquelle ils veulent que les collaborateurs contribuent.

Toutefois il s'agit d'oser permettre de nombreuses initiatives d'émerger, d'explorer et d'expérimenter, de permettre l'erreur ou le « non » résultat...

CONSOLIDER LA MUTATION

RECUEILLIR LES FRUITS DE LA CULTURE D'INNOVATION

Une fois les nouvelles habitudes prises, aussi bien managériales qu'opérationnelles, il est possible de mettre en place le management du processus d'innovation et, au fur et à mesure de tirer les enseignements et recueillir les fruits de la nouvelle culture d'entreprise ainsi mise en place.

C'est le moment de transformer en nouveaux réflexes de nouvelles pratiques managériales et de faire converger innovation et performance opérationnelle

TRANSFORMATION & INNOVATION



• PARIS • LYON •

contact@transformation-innovation.com

Tél. +33 4 78 05 71 26

2 A avenue de la Gare • 69530 BRIGNAIS

Siret : 525 213 724 00012 RCS LYON • APE : 7021 Z



• Conseil •



• Formation •



• Coaching •

ENTREPRISE INNOVANTE

« Le meilleur moyen de prédire le futur est de l'inventer »



Transformation & Innovation ®

• Conseil • Formation • Coaching •

INNOVER * COOPERER * TRANSFORMER

INNOVATION
MARKETING STRATÉGIQUE
COLLABORATION
TRANSFORMATION
RÉORGANISATION TRANSVERSALE
RESTRUCTURATION ORGANIQUE
PARTENARIATS STRATÉGIQUES
CO-ÉLABORATION
CO-CRÉATION
CO-OPÉRATION
CO-INNOVATION OUVERTES



2000-2012 © Thierry LE SCOUL • Coach d'Entreprises

• Conseil •

Transformation & Innovation



Transformation-Innovation.com

• Formation •

Formation & Développement



Formation-Developpement.com

• Coaching •

Accompagnement Professionnel



Mon-Coaching.com

Pourquoi INNOVER à tout prix ?

L'ENTREPRISE INNOVANTE est un impératif, l'entreprise est innovante ou elle mourra. Dès sa création pour subsister dans le monde concurrentiel, son ou ses créateurs ont du innover et trouver un positionnement, un Marketing Stratégique élaboré lui permettant de s'épanouir, se développer et de subsister.

La planète est devenue de plus en plus petite, les lois concurrentielles ont changées, l'entreprise est prise entre la concurrence accrue des pays émergents à bas coups et l'offre pléthorique sur ses propres marchés, sans compter les évolutions technologiques qui permettent des innovations de rupture, fragilisant des entreprises établies.

Ainsi la nécessité d'innover devient stratégique, c'est une question de survie.

Innover ne se décrète pas... Cela nécessite de nombreux changements de comportement, une évolution certaine du management et de la gouvernance d'entreprise, passer d'un mode contrôle-commande à un autre mode que l'entreprise doit s'inventer.

Le premier pas est la prise de conscience, puis avoir le courage de prendre la bonne direction et d'OSER !

Pourquoi FORMER les Hommes de l'Entreprise ?

L'ENTREPRISE INNOVANTE apporte de nombreux changements d'habitudes, et les dimensions savoir-faire et surtout savoir-être sont à prendre en compte. Les INITIATIVES INNOVANTE souffrent, en général, d'une connotation technologique (qui se résume souvent au choix d'un outil) alors que **les enjeux sont au niveau du management** (jeux de pouvoir, modification du circuit de prise de décision...), **des comportements et usages** (adoption de nouvelles habitudes).

La Transformation et l'émergence de la nouvelle entreprise adaptée à son nouveau modèle économique. S'accompagne nécessairement de formations adaptées :

- Développement Personnel • Socle de la Communication et Performance
- Communication • Socle du Management
- Management • Socle de la Performance
- Management de l'Innovation • Séminaires Innove'Up
- Cohésion d'Equipe et d'Entreprise • Séminaires Cohés'Up
- Intelligence collective • Séminaires Transform'Up

Pourquoi COACHER les Hommes et les Équipes ?

L'ENTREPRISE INNOVANTE doit être initiée par le bas et soutenue par le haut, et la dimension psychologique est à prendre en compte.

La Gouvernance doit adapter son fonctionnement et montrer un fonctionnement en équipe et une solidarité forte dans le pilotage et la mise en œuvre des initiatives, expérimentations et actions.

Le nouveau partage du pouvoir est parfois mal vécu notamment par le middle management qui doit particulièrement se remettre en cause et trouver son positionnement par plus de valeur ajoutée quotidienne.

Le Management terrain et les Hommes du terrain peuvent être parfois euphoriques et parfois déboussolés. |

Il convient de mettre en place les conditions de réussite : écoute, formations, cohésion et accompagnements adaptés (RPS).

Un Coaching et un Team-Building de Cohésion permettent (entre-autre):

- Des membres du Comité de Direction en pleine conscience
- Un management permettant le lâcher prise et les initiatives permettant les échecs
- Un soutien en cohésion de toutes les expérimentations innovantes
- Le suivi et traitement des facteurs d'influence : Enjeux de pouvoir, psycho-dynamique, environnement,...

MBA Finance ESC Lyon (EM LYON 1988) + Ingénieur INSA LYON (1979) + Maître Praticien et Coach PNL (2012) + Analyse Transactionnelle et TOB (2011) + Élément Humain (2011)

Écrivain : Ouvrage « Transformez votre entreprise pour Innover » (2010)

Enseignement : École Management ECEMA - IDRAC (Masters)

Certificat : LSS Green Belt (2008) • Prix de l'Académie des Sciences (1986)

Écoles Ingénieur : INSA LYON - CPE Management de l'Innovation

Thierry Le Scoul
+33 6 8915 3565

• L'OREAL • DASSAULT • DANONE, • AVENTIS • GDF SUEZ • GEMALTO • OBERTHUR • CEA • RÉSEAU FERRÉ DE FRANCE • THALES AVIONICS • THALES AIR DEFENCE • CITEA • EN3S • ASSA ABLOY • MAGNETI MARELLI • AHLSTROM • SAFRAN • CONTINENTAL • FAURECIA • FREUDENBERG • DCN • CARLSON WAGONLIT • KRAFT FOODS • PRESENTS •