

Un modèle de gestion pour la capacité de renouvellement et d'innovation d'une organisation

Objectifs : un avantage concurrentiel permanent et une plus grande productivité





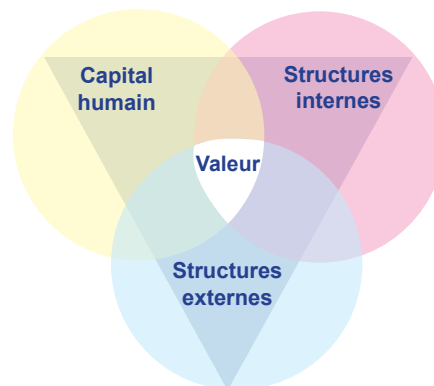
Les avantages de productivité et par rapport à la concurrence s'appuient sur la capacité de renouvellement et d'innovation d'une entreprise. Une organisation ayant une bonne capacité d'innovation peut collecter et canaliser en permanence la créativité, les connaissances et les autres ressources de personnel, de clients et des prestataires de services dans de nouvelles solutions, des innovations, qui génèrent des profits.

La clé du développement de la capacité d'innovation est la faculté de l'organisation à établir des partenariats, à s'approvisionner, à soumettre des offres et à se mettre en réseau. Le modèle peut servir à développer et gérer des manière systématique ces champs de connaissance, compétences et processus.

Objectifs : un avantage concurrentiel permanent et une plus grande productivité

Les entreprises, gouvernements, agences, municipalités et villes peuvent recourir à ce modèle unique pour donner un coup d'accélérateur à leur productivité et renforcer leur compétitivité. Le modèle peut être utilisé pour obtenir des données et analyses complètes, des plans d'action et développer des compétences de renouvellement et d'innovation. Ce modèle n'est pas spécifique à l'industrie et peut être utilisé comme un outil d'analyse et de développement à la fois pour les organisations individuelles et des pans entiers de l'industrie et des réseaux de chaînes de valeur régionale.

D'après notre expérience, le modèle aide également à appréhender les atouts intangibles d'une organisation et à mettre en avant les facteurs essentiels afin de les développer. Les plans d'action peuvent servir à l'organisation pour lui permettre de comprendre les processus et sources d'innovation. Les KPI (indicateurs clés de performance) et méthodes d'évaluation s'appuient sur une dissertation.



Les innovations sont le résultat de la somme des divers facteurs d'une organisation

Les trois secteurs de la capacité d'innovation sont le capital humain, les structures internes et les structures externes. Les membres de l'organisation constituent le capital humain, qui inclut toutes les connaissances, compétences, facultés, pouvoirs d'innovation et la créativité de individus formant une organisation.

Les structures internes comprennent l'interaction entre les membres de l'organisation et les moyens de communication dont ils disposent ainsi que les facteurs prenant en charge la productivité des membres de l'organisation en améliorant leurs compétences pour travailler en équipe. La vision, les stratégies, objectifs, valeurs, la culture et la philosophie d'une organisation font également partie des structures internes. Les liens vers l'environnement externe de l'organisation, c'est-à-dire vers les clients et les prestataires de services, constituent la structure externe d'une organisation. Les structures externes comprennent également la réglementation de l'environnement économique et, dans un sens plus large, de la société dans laquelle l'organisation se trouve. Le schéma ci-dessus montre les trois sources de la capacité d'innovation.

Pour la gestion d'actifs intangibles, le plus important est de reconnaître d'où provient la valeur de l'actif en question. Du point de vue d'une organisation, les innovations ne sont pas créées directement, elle ne sont créées que lorsque tous les facteurs sont combinés. Même si deux secteurs sont extrêmement solides, le facteur le plus faible empêchera l'organisation de générer des innovations importantes. Puisque le croisement de trois secteurs est crucial pour la capacité d'innovation, il est important que ce croisement soit élargi autant que faire se peut. Cela exige que l'organisation ait la faculté de trouver des partenaires, de s'approvisionner et de soumettre des offres ainsi que les compétences pour se mettre en réseau.

En tant qu'outil, le modèle de gestion de la capacité d'innovation aide à gérer et à développer les organisations, à anticiper les changements dans l'environnement économique, à gérer et à améliorer la capacité d'innovation et à sélectionner les prestataires de services.

1. *En tant qu'outil de gestion d'une organisation, le modèle va créer :*

- des indicateurs clés de performance concrets qui sont conçus pour que l'organisation améliore son expertise, ses procédures et sa compétence
- une analyse et des plans d'action pour améliorer la capacité d'innovation
- les informations pour prendre en charge la gestion des changements et la planification de la stratégie.

2. *En tant qu'outil de développement d'une organisation, le modèle va créer :*

- des rapports repères sur la capacité d'innovation de votre organisation en comparaison aux autres organisations et entre les diverses divisions de votre organisation
- un affichage des tendances grâce à la deuxième évaluation pouvant servir à apprendre à contrôler la capacité d'innovation et à en prédire le développement
- un profil des forces et faiblesses d'une organisation
- les données qui peuvent servir à diriger efficacement les ressources de développement
- les données qui peuvent servir à lancer le dialogue et la planification au sein d'une organisation des facteurs essentiels qui influencent la capacité d'innovation

3. *En tant qu'outil pour faciliter la sélection de partenaires et de prestataires de services, le modèle va créer :*

- des certificats sur la capacité de renouvellement et d'innovation pouvant être utilisés dans les RFQ et les propositions lors de la sélection de partenaires
 - a) évaluation par un prestataire de services sur la capacité de renouvellement et d'innovation d'un client (certificat 1)
 - b) évaluation par les clients sur la capacité de renouvellement et d'innovation d'un prestataire de services (certificat 2)

Le développement de la capacité de renouvellement et d'innovation est lancé par une analyse

L'analyse de la capacité de renouvellement et d'innovation est lancée par une évaluation. C'est crucial pour que les bons objectifs de gestion et de développement soient identifiés et que les forces existantes soient identifiées. Le modèle comporte trois méthodes d'évaluation.

1. **Evaluation par les prestataires de services** sur la capacité de renouvellement et d'innovation du client
2. **Evaluation par les clients** de la capacité de renouvellement et d'innovation du prestataire de services
3. **Autoévaluation** de la capacité de renouvellement et d'innovation de votre organisation

Avec la première méthode, les prestataires de services de l'organisation cliente évaluent la capacité de trouver des partenaires, s'approvisionner et de soumettre des offres ainsi que ses facultés de mise en réseau. Avec la deuxième méthode, les organisations clientes évaluent la capacité à trouver des partenaires, s'approvisionner et à soumettre des offres ainsi que les facultés de mise en réseau de l'organisation qui fournit ses services. Avec la troisième méthode, le groupe de gestion et le personnel clé de l'organisation évaluent en interne la capacité à trouver des partenaires, s'approvisionner et soumettre des offres et à se mettre en réseau de leur propre organisation.

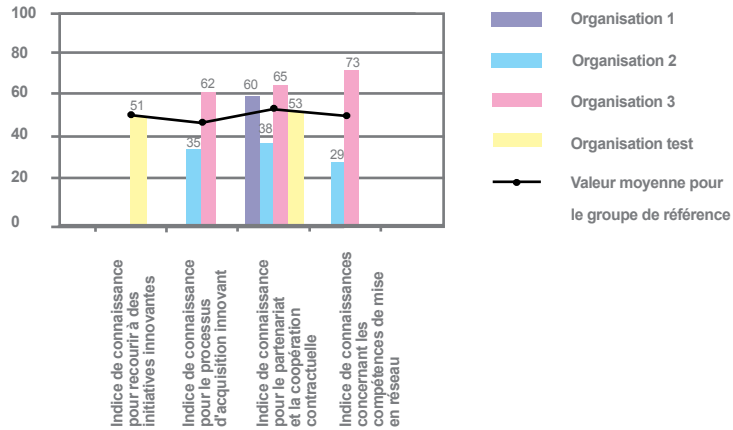
Le rapport sur le modèle de gestion de la capacité de renouvellement et d'innovation est considérable

En fonction du contenu des champs de connaissance mesurés, le modèle de gestion produit :

1. des indices de connaissance qui sont les objectifs de KPI
2. des résultats repères entre les organisations externes et les divisions internes
3. l'affichage des tendances sur le développement de la capacité d'innovation à partir de la deuxième évaluation sur
4. les indices de connaissance par dimension ainsi qu'un profil spécifique par secteur des forces et faiblesses
5. une analyse et des plans d'action afin de développer la capacité d'innovation
6. un certificat séparé sur la capacité d'innovation

Les données ci-dessus sont comprises dans les rapports d'évaluation, d'analyse et de plans d'action qui sont envoyés à l'organisation au format électronique 1 à 2 semaines après le terme de l'évaluation.

Exemple : indices de connaissance pour la capacité de renouvellement et d'innovation (repérage)



Exemple : la faculté d'une organisation à établir un partenariat par tranche

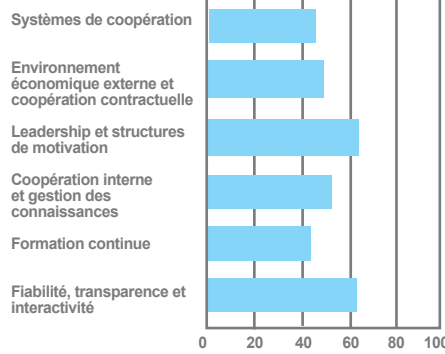
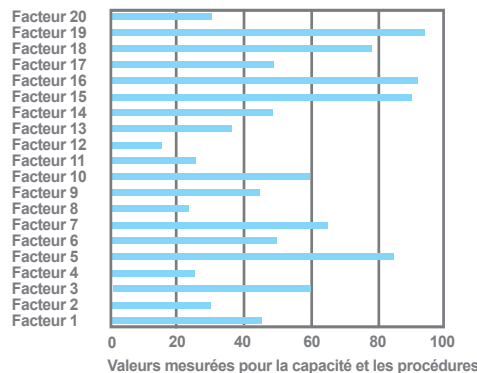
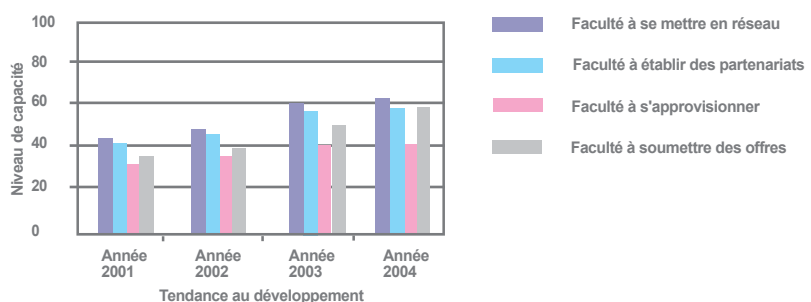


Schéma articulé des forces et faiblesses de la capacité de renouvellement et d'innovation



Tendance de développement de la capacité de renouvellement



Par où dois-je commencer ?

Rendez-vous sur la page www.abilitytoinnovate.com où vous retrouverez les instructions et les coordonnées d'une organisation proposant ce service pour commencer à évaluer dès aujourd'hui votre capacité de renouvellement et d'innovation. Le rapport reçu par l'organisation peut servir à apprendre à gérer la capacité d'innovation, à prédire le développement et à concentrer les ressources de développement et de gestion sur les bons facteurs pour générer une productivité et une compétitivité avantageuses.

