Accompagner le changement

DU DIRECTEUR AU LEADER : VERS UNE CULTURE DU MANAGEMENT INTRAPRENEURIAL

Groupe Elan

Visitez notre site web
www.groupelan.fr

Sommaire

- Introduction
- Histoire et Évolution du Management
- Chiffres Clés du Changement de Management
- Quelle nouvelle tendance de management facilite la culture de l'intrapreneuriat ?
- Exemples d'Entreprises Inspirantes
- Conclusion

1.Introduction

L'époque du fouet est révolue, et celle du chantage à la perte d'emploi également.

Aujourd'hui, nous ne pouvons plus menacer les salariés pour les faire travailler. Alors, comment s'y prendre ? Malheureusement, nous vivons encore à une époque où deux choix s'opposent. Soit nous restons salariés et nous acceptons les directives de nos managers et directeurs, soit nous claquons la porte et nous nous lançons dans l'entrepreneuriat. Ce sont les choix dominants dans la culture moderne du monde du travail.

Cependant, il existe un troisième choix, moins connu et moins tendance, mais qui deviendra probablement une norme dans les années futures : l'intrapreneuriat. Entreprendre au sein d'une entreprise, se sentir indépendant, responsable, autonome, avoir cette liberté d'agir, de choisir, d'essayer. Ce choix méconnu pourrait devenir le compromis idéal dans l'expérience de travail des futures générations. Bénéficier de la réputation et de la stabilité financière d'une entreprise tout en jouissant de la liberté d'entreprendre.

Cela peut sembler une excellente idée, mais dans un pays comme la France, avec un système pyramidal, nous sommes beaucoup plus familiers avec les termes N+1, N+2, N+3 qu'avec l'intrapreneuriat.

Pour mieux comprendre la complexité du sujet et les solutions pour amener les entreprises vers cette nouvelle forme de management, nous allons revenir sur l'histoire du management, ses origines, son évolution à travers les époques et les différentes générations.

Nous allons également donner quelques chiffres qui démontrent l'importance de changer le management de nos organisations.

Enfin, nous présenterons des exemples d'entreprises inspirantes qui ont développé cette culture de l'intrapreneuriat grâce à des méthodes de management plus agiles, plus collaboratives, et davantage orientées vers la motivation et l'inspiration.

2. Histoire et Évolution du Management

Le management a évolué de manière significative au cours des siècles, passant d'une approche autoritaire à une approche plus collaborative et centrée sur l'humain.

a. Origines du management :

- **Vieux comme le monde**

Nous ne pouvons pas parler du management et de son origine sans parler de 3 grosses influences du monde actuel.

Si nous cherchons les fondements les plus lointains d'une première approche du management, nous ne pouvons pas ne pas mentionner l'Égypte antique lors de la construction des pyramides, la Chine ancienne avec ses enseignements de Confucius et Sun Tzu et enfin la Grèce et Rome et leur administration publique et militaire.

Egypte antique : Les pyramides égyptiennes sont des exemples précoces de projets de grande envergure nécessitant une gestion coordonnée des ressources humaines et matérielles. Le principal mot d'ordre était de construire vite et bien, dès lors nous pouvons imaginer que les premiers managers font leur apparition avec une organisation sans doute millimétrée afin d'aboutir à un travail aussi majestueux. On imagine mal que chaque membre du chantier n'en faisait qu'à sa tête.

Chine ancienne : Nul n'est sans connaître les enseignements de Confucius qui ont largement influencé la pensée administrative et éthique en Chine et puis dans le monde, tandis que Sun Tzu, dans "L'Art de la guerre", a développé des concepts stratégiques bien connus ; ces cinq facteurs sont respectivement la vertu, le climat, la topographie, le commandement et l'organisation, très facilement applicables au management.

- "L'ouvrier qui veut bien faire son travail doit commencer par aiguiser ses instruments." (Entretiens, VIII, 15 de Confucius)
- "Celui qui n'a pas d'objectifs ne risque pas de les atteindre."(L'art de la guerre de Sun Tzu)

Grèce antique et Rome : Les Grecs et les Romains ont apporté des contributions importantes à l'administration publique et militaire, avec des philosophes comme Socrate et Platon discutant de la nature de la gestion et du leadership. Nous ne referons pas un cours de philosophie de terminale pour expliquer comment ces deux philosophes ont particulièrement influencé la naissance du management de par leurs paroles et leurs théories. Mais nous savons que les pensées philosophiques de cette époque sont, aujourd'hui, toujours d'actualité avec une analyse profonde du "moi" dans l'analyse du management.

- **Révolution industrielle :**

Nous retrouvons des figures notables qui ont donné naissance au management à proprement parler tout au long de la Révolution Industrielle. Nous pourrons retenir trois grands noms du 18-19ème siècle :

Adam Smith (1723-1790) : Dans "La richesse des nations", Smith a introduit le concept de division du travail, soulignant l'importance de la spécialisation pour augmenter l'efficacité.

Robert Owen (1771-1858) : Industriel et réformateur social, Owen a mis en place des pratiques progressistes en matière de conditions de travail et de bien-être des employés dans ses usines textiles en Écosse.

Charles Babbage (1791-1871) : Mathématicien et ingénieur, Babbage a écrit sur la gestion scientifique et l'efficacité dans "On the Economy of Machinery and Manufactures".

- **Approche autoritaire**

Les premières pratiques managériales étaient souvent autoritaires, avec une hiérarchie stricte et peu de place pour l'autonomie des travailleurs.

Le bien-être des employés n’était en aucun cas une priorité, et les décisions étaient prises de manière descendante, sans consultation des employés.

b. Évolution à travers les époques :

Management scientifique :

L'arrivée du 20ème siècle marque la naissance d'un management dit scientifique. La révolution industrielle a façonné un modèle de leadership où les entrepreneurs et leurs héritiers occupaient les hautes sphères. C'est entre 1880 et 1920 que l'émergence du statut de dirigeant-salarié est venue bousculer cet ordre établi. Frederick Taylor a introduit des principes de gestion scientifique, cherchant à maximiser la productivité par l'étude minutieuse des processus de travail. Ingénieur américain, il a révolutionné la façon dont le travail était organisé. Il a étudié les gestes des ouvriers et a développé des méthodes pour les rendre plus efficaces. Ses idées ont permis d'augmenter la production et de réduire les coûts, mais elles ont également été critiquées car elles rendaient le travail plus répétitif et moins motivant pour les employés.

Management scientifique :

L'héritage de Taylor est important dans le domaine de la gestion d'entreprise, connu essentiellement sous le terme du taylorisme.
Ses travaux ont contribué à l'établissement de principes fondamentaux pour l'organisation du travail, l'amélioration de l'efficacité et la gestion de la production. Son influence continue de se faire sentir dans les pratiques modernes de management.

Nous aurons quelques dérivés par la suite avec le fordisme, concept de Henry Ford, précepteur du travail à la chaîne et Henri Fayol, plus connu pour avoir développé la « fonction administrative » résumée par cinq infinitifs « POCCC » : Prévoir, Organiser, Commander, Coordonner, Contrôler

École des relations humaines :

Née à partir des critiques des modèles fordistes et tayloristes, en particulier parce qu'ils se focalisent sur une organisation purement technique du travail, l'étude des dimensions affectives, émotionnelles et relationnelles des situations de travail sera à la base des modèles ou des modes de management préconisés par notamment Elton Mayo et ses expériences de Hawthorne. Il a révolutionné le management en démontrant que l'amélioration du rendement ne dépendait pas que des conditions de travail. Ses recherches, résumées par l'effet Hawthorne, prouvent que la prise en compte des facteurs psychologiques et des relations interpersonnelles booste la productivité. Le facteur humain devient alors central pour le succès des entreprises.

Approche systémique :

Les années 1960 marquent l'émergence de l'approche systémique dans le domaine du management. Cette approche considère les organisations comme des systèmes complexes, c'est-à-dire des ensembles d'éléments interdépendants qui interagissent entre eux et avec leur environnement. Contrairement aux approches traditionnelles qui se concentrent sur des éléments isolés, l'approche systémique prend en compte les interactions et les relations entre les différentes parties d'une organisation, ainsi que son environnement externe. Cette vision globale permet de mieux comprendre le fonctionnement d'une organisation et de prendre des décisions plus éclairées.

c. Générations et management :

Chaque génération réagit de manière différente à l'approche du management.

Nous définissons aujourd'hui 4 générations distinctes.

À travers leurs différences, leur rapport au management est très différent et n'a pas le même regard ou encore les mêmes attentes. Un blog peu connu nommé FRESH AIR a créé un tableau particulièrement intéressant d'un point de vue analyse du management. Ils démontrent à quel point chaque génération a sa manière de voir les choses. Ce tableau montre l'évolution du management au fil des générations et apporte une analyse comparative particulièrement intéressante. Il permet également de comprendre comment gérer les générations entre elles pour les accompagner de manière personnalisée en fonction de leur appartenance. Les entreprises doivent adapter leurs pratiques managériales pour tirer parti des compétences et motivations de chaque génération et créer un environnement de travail inclusif et performant.

Modèles managériaux et générations

Modèles managériaux	**Management 1.0 Taylorisme**	**Management 2.0 Lean management**	**Management 3.0 Management Agile**	**Management 4.0 Harmocratie**
Générations	Baby-boomers (1945 - 1959)	Génération X (1960 - 1980)	Génération Y (1981 - 1996)	Génération Z (>1997)
Aspirations	Sécurité de l'emploi Rémunération	Equilibre vie privée/vie pro	Liberté et flexibilité individualisme	Autonomie, stabilité collectivisme
Attentes consommateurs	Accessibilité des produits	Qualité des produits	Personnalisation des produits	Innovation des produits
Organisations	Bloc hiérarchique com descendante	Bloc hiérarchique com transversale	Entreprise holacratique	Entreprise organo-intuitive

Rôle du manager	mécanicien	Enquêteur	Jardinier	Composteur
Préférence de management	Management directif	Management participatif	Management collaboratif	Management éclairé
Préférence de communication	Face à face, téléphone, E-mail	SMS, E-mail	Réseaux sociaux, SMS	Appels vidéo
Considération des collaborateurs	Outils	Ressources	Valeurs ajoutées	Intraclients

Après avoir analysé ce tableau, il convient de comprendre les mécanismes de chaque génération afin d'adapter le style de management à chacune d'elles.
L'évolution du management est intrinsèquement liée à l'évolution humaine.

Comprenons chaque génération, pour comprendre comment la manager.

	Contextes socio-économiques et culturels	Styles de management adaptés
Baby-boomers (nés entre 1945 et 1959)	**Ayant grandi dans une période de forte croissance économique, les Baby-boomers valorisent la stabilité, la sécurité de l'emploi et le travail acharné. Ils sont souvent fidèles à leur entreprise et apprécient un management hiérarchique clair.**	**Reconnaître leur expertise et leur expérience, valoriser leur loyauté et leur sens du devoir, proposer des formations pour les accompagner dans l'évolution technologique.**
Génération X (nés entre 1960 et 1980)	**Marquée par des périodes d'incertitude économique, la Génération X est plus individualiste et indépendante. Ils recherchent un bon équilibre vie professionnelle-vie personnelle et apprécient un management plus flexible et participatif.**	**Favoriser l'autonomie et la responsabilisation, offrir des opportunités de développement professionnel, instaurer un climat de confiance et de transparence.**

Génération Y (millennials, nés entre 1981 et 1996)	Natifs de l'ère numérique, ces générations sont hyperconnectées et valorisent l'autonomie, le sens au travail et l'impact positif de leur contribution. Ils sont attirés par des entreprises qui encouragent l'innovation, la créativité et la collaboration.	Encourager la créativité et l'innovation, donner du sens au travail en mettant en avant l'impact positif de l'entreprise, favoriser le travail collaboratif et agile, offrir des possibilités de flexibilité et d'équilibre vie professionnelle-vie personnelle.
Génération Z (nés après 1997)	La plus jeune génération sur le marché du travail, la Génération Z est pragmatique et recherche un travail qui a du sens et qui leur permet de s'épanouir. Ils sont très à l'aise avec les nouvelles technologies et valorisent la communication directe et transparente.	Offrir des opportunités de développement et d'apprentissage continu, favoriser un environnement de travail stimulant et inclusif, promouvoir une communication ouverte et transparente, valoriser l'esprit d'entrepreneuriat et l'initiative.

3. Chiffres Clés du Changement de Management

Le changement de management n'est pas une option, mais une nécessité pour les entreprises qui souhaitent prospérer dans un monde en constante évolution. Les chiffres suivants illustrent clairement les avantages d'une culture d'entreprise favorisant l'engagement, l'innovation et la rétention des talents :

Engagement des Employés

- Seulement 15% des employés dans le monde sont engagés dans leur travail (Gallup).
- Les entreprises avec des programmes d'intrapreneuriat voient une augmentation significative de l'engagement.
- Les employés engagés sont 21% plus productifs (Gallup).
- Les entreprises avec des niveaux élevés d'engagement des employés sont 22% plus rentables (Gallup).

Innovation

- Les entreprises qui encouragent l'intrapreneuriat sont 4 fois plus susceptibles d'être classées parmi les leaders de l'innovation.

- Les entreprises classées parmi les plus innovantes voient une croissance des revenus 3 à 4 fois supérieure (McKinsey).

- Les entreprises innovantes génèrent 50% de leurs revenus à partir de nouveaux produits (Boston Consulting Group).

Rétention des Talents

- Les organisations avec des cultures intrapreneuriales voient un taux de rétention des talents 50% plus élevé.
- Les employés engagés sont 41% moins susceptibles de s'absenter du travail.
- Le turnover des entreprises avec un faible engagement des employés est 65% plus élevé (Gallup).
- Remplacer un employé coûte entre 50% et 200% de son salaire annuel (SHRM).

Performance Globale

- Les entreprises avec des employés engagés surpassent leurs concurrents de 147% en termes de bénéfices par action (Gallup).

- Les employés engagés améliorent la satisfaction des clients de 10% (Gallup).

Ces chiffres démontrent clairement que les entreprises qui adoptent un changement de management et favorisent l'engagement, l'innovation et la rétention des talents sont mieux positionnées pour réussir dans un environnement en constante évolution.
En investissant dans le développement de ses employés et en créant une culture d'entreprise positive, chaque organisation peut débloquer un potentiel inexploité et atteindre de nouveaux sommets.

4. Quelle nouvelle tendance de management facilite la culture de l'intrapreneuriat ?

a. Gestion Agile et Méthodes Lean

Avec la nouvelle vision du travail des nouvelles générations, le management doit se réinventer en parallèle. L’un va avec l’autre. C'est pourquoi de nouvelles formes de management voient le jour avec comme fondamentaux, la compréhension humaine de ses besoins primordiaux dans le travail. Nous pouvons voir deux principales méthodes qui se démarquent de plus en plus en 2024.

Il s’agit de la méthode agile et la lean.

Méthode agile

- Adaptabilité et réactivité : La méthode agile s'adapte aux changements en cours de route, intégrant nouvelles technologies, modifications budgétaires ou demandes clients.

- Client au cœur du projet : Impliqué à chaque étape, le client donne son avis et permet d'ajuster le projet en fonction de ses besoins.

- Communication et feedback continu : Échanges permanents entre les acteurs du projet pour partager informations, lever les obstacles et optimiser le processus.

En résumé, la méthode agile offre une gestion de projet flexible, réactive et collaborative, centrée sur le client et la satisfaction de ses besoins. L'échange humain est alors mis en avant et offre à l'employé un sentiment d'égalité.

Méthode LEAN :

- **Simplicité et élimination des gaspillages :** La méthode Lean vise à simplifier les processus en éliminant les activités non-productives, les "gaspillages", pour optimiser la valeur ajoutée pour le client.

- **Flux continu et amélioration continue :** Elle favorise un flux continu des tâches et une identification constante des points d'amélioration pour une optimisation permanente des processus.

- **Collaboration et implication des équipes :** La méthode Lean encourage le travail d'équipe et l'implication de tous les acteurs dans la recherche de solutions pour améliorer l'efficacité et la qualité.

En résumé, la méthode Lean permet d'optimiser les processus en éliminant les gaspillages, en favorisant un flux continu et une amélioration continue, et en encourageant la collaboration et l'implication des équipes. Les employés se sentent alors plus épanouis et ont le sentiment d'être écoutés et impliqués.

b. Management Collaboratif et participatif et Co-responsable

Nous avons également pu voir naître deux nouvelles formes de management adaptées à l'évolution de la société. Ces deux formes sont particulièrement propices à la naissance de l'intrapreneuriat au sein des entreprises.

Chaque modèle apporte de nouvelles pratiques et offre aux employés la possibilité de découvrir une autre forme de salariat, bien plus fidèle à leurs besoins et leurs désirs au quotidien. Il s'agit du management collaboratif et participatif et du management co-responsable.
Ces deux types de management ouvrent la voie à l'intrapreuneuriat grâce à une prise de conscience qui permet d'aboutir à un management plus axé sur l'écoute et l'indépendance.

Management collaboratif et participatif :

Le management collaboratif et participatif est une approche de gestion qui place la collaboration et l'implication directe des employés au cœur de la prise de décision et de la résolution de problèmes au sein d'une organisation. Cette approche vise à créer un environnement de travail où les employés se sentent valorisés, écoutés et responsabilisés par le manager, ce qui favorise la motivation, la créativité et la coopération.

Le management collaboratif et participatif représente un changement fondamental dans la culture de gestion, mettant en avant l'importance du capital humain pour le succès organisationnel.

Management co-responsable :

Jusqu'alors, les innovations étaient, soit centrées sur la satisfaction des besoins de l'entreprise (augmentation de la productivité, de la qualité et de la performance), soit sur les besoins des salariés (amélioration de la qualité de vie au travail). Désormais, il s'agit de répondre aux besoins de tout le monde simultanément.

Chaque parti doit alors reprendre les bases de leur relation et laisser définitivement le côté "parent/enfant" du classique "patron/salarié". Il faut tout doucement laisser place à une relation "adulte/adulte".

De cette manière, chacun devient auteur de son épanouissement individuel et acteur de la performance collective. Par cette approche, l'intrapreunariat se développe bien plus naturellement. Il s'agit de donner aux salariés de l'entreprise les moyens de penser et d'agir de façon entrepreneuriale au sein de l'entreprise ou de l'organisation. La démarche consiste à encourager les employés à penser, à rêver, à agir et à créer dans la cadre de leur environnement professionnel comme s'ils étaient eux-mêmes des entrepreneurs.

Il n'y a plus de limites, chacun opère pour son bien au gré de la performance collective et ainsi prend la liberté de développer un management intrapreneurial. Pour mieux comprendre ces deux nouveaux types de management, voici un tableau regroupant différents points importants :

CARACTÉRISTIQUES	COLLABORATIF	Styles de management adaptés
DOMAINE	Manager Coach	Manager Facilitateur
Stratégie	Eco responsable, bienfaits pour l'environnement	Offrir plus de choix, créer de nouvelles valeurs
Culture	Responsabilité sociale, confiance, authenticité, tolérance	Liberté, autonomie, responsabilité, agilité, audace
Organisation	En petites équipes, en communautés, en réseaux	En équipes autonomes, par rôles, en télétravail

Management	**Co-construction avec les équipes des actions, expression libre des émotions, des envies, des idées**	**En soutien des équipes selon leurs besoins**
Information	**Authentique, ouverte, libre, disponible. Possibilité de réagir aux informations données par l'entreprise, d'en parler sur des forums**	**Toutes les informations sont accessibles**
Décision	**Prise de manière démocratique, collégiale**	**Au niveau de chacun à condition que cela ne soit pas préjudiciable aux autres et bénéfique pour l'entreprise**
Changement	**Implication des équipes dans le choix et les modalités des changements**	**Naturel et communément admis, mode expérimental, apprentissage des erreurs et des échecs**
Relation	**Collaboration basée sur l'écoute mutuelle, l'adaptation aux autres, la complémentarité, l'entraide**	**Libre et fonctionnelle, dépassionnée, authentique, constructive**

Information	**Authentique, ouverte, libre, disponible. Possibilité de réagir aux informations données par l'entreprise, d'en parler sur des forums**	**Toutes les informations sont accessibles**
Innovation	**Sur la base d'idées exprimées par les collaborateurs**	**Libre initiative des collaborateurs si conforme à la vision et aux valeurs**
Émotions	**Autorisées, exprimées et traitées soit entre collègues soit avec l'aide d'un professionnel extérieur (coach, médiateur...)**	**Exprimée si les personnes le souhaitent**
Tensions	**Révélées et traitées via différentes méthodes (médiation, traitement des irritants...)**	**Gérées entre collaborateurs**
Reconnaissance	**Conformité aux valeurs, esprit collaboratif**	**Incarnation de la vision et de la culture, création de nouvelles valeurs**

5. Exemples d'Entreprises Inspirantes

DECATHLON

lucca

Michel et Augustin
les trublions du goût

castorama

MICHELIN

DECATHLON

Le géant du sport a mis en place plusieurs initiatives pour encourager l'innovation et la créativité parmi ses employés, leur permettant de proposer et de développer des idées qui améliorent les produits, les services, et l'expérience client. Voici comment Decathlon favorise l'intrapreneuriat :

INNOVATION by DECATHLON AWARDS

DECATHLON SPORTSLAB BODY & MIND RESEARCH

DECATHLON | OPEN INNOVATION

- **Decathlon Innovation Awards**

Les Decathlon Innovation Awards sont un concours interne destiné à encourager les employés à proposer des idées innovantes de produits ou de services. Les meilleures idées sont sélectionnées pour être développées et commercialisées.

Processus de Soumission :
Les employés peuvent soumettre leurs idées via une plateforme dédiée. Les idées sont évaluées par un panel de juges composé de cadres et d'experts en innovation.

Sélection et Développement :
Les idées sélectionnées reçoivent des fonds et des ressources pour passer de la conception à la réalisation. Les équipes intrapreneuriales bénéficient de l'accompagnement de mentors expérimentés pour les aider à développer et à tester leurs concepts.

Exemples de Réalisations :

De nombreux produits innovants de Decathlon, tels que le masque de snorkeling Easybreath ou la tente Quechua 2 Seconds, ont vu le jour grâce à ce processus.

- **Decathlon Open Innovation**

Decathlon Open Innovation est un programme qui encourage les collaborateurs à collaborer avec des startups et des partenaires externes pour co-développer des innovations dans le domaine du sport et des loisirs.

Partenariats Externes :

Decathlon collabore avec des startups technologiques, des universités, et d'autres partenaires pour explorer de nouvelles technologies et idées.

Projets Collaboratifs :

Les équipes intrapreneuriales travaillent sur des projets collaboratifs, bénéficiant de l'expertise et des ressources de leurs partenaires pour accélérer le développement des innovations.

Impact sur l'Innovation :

Ce programme permet à Decathlon d'intégrer rapidement les nouvelles technologies et de rester à la pointe de l'innovation dans l'industrie du sport.

- **Decathlon Lab**

Le Decathlon Lab est un espace dédié à l'innovation où les employés peuvent expérimenter et développer de nouvelles idées de produits et services.

Espaces de Travail Collaboratifs :

Le lab est équipé de technologies avancées et d'outils de prototypage, offrant aux équipes un environnement propice à l'expérimentation et à la créativité.

Prototypage Rapide :

Les employés peuvent rapidement passer de l'idée au prototype, tester et affiner leurs concepts avant de les présenter pour un développement plus large.

Support et Mentorat :

Les équipes bénéficient de l'accompagnement de mentors et d'experts en innovation pour les guider tout au long du processus de développement.

- **Culture de l'Innovation et de l'Intrapreneuriat**

Decathlon à cultiver une culture d'innovation et d'intrapreneuriat au sein de l'entreprise, encouragée par la direction et intégrée dans les valeurs de l'entreprise.

Encouragement à la Prise de Risque :

Les employés sont encouragés à prendre des risques et à expérimenter, avec une tolérance pour les échecs constructifs qui permettent d'apprendre et de progresser.

Reconnaissance et Récompenses :

Les initiatives innovantes sont reconnues et récompensées, motivant les employés à continuer à proposer des idées et à s'investir dans des projets intrapreneuriaux.

Formation et Développement :

Decathlon offre des programmes de formation en innovation et en intrapreneuriat, aidant les employés à développer les compétences nécessaires pour réussir dans leurs projets.

MICHELIN

Connue pour ses innovations dans le domaine des pneus et de la mobilité, Michelin a mis en place plusieurs initiatives pour encourager ses employés à proposer et à développer des idées novatrices.

Voici un aperçu de ces initiatives :

MICHELIN CHALLENGE BIBENDUM

MICHELIN INNOVATION LAB

MICHELIN L'Aventure

- **Michelin Ventures**

Michelin Ventures est un fonds d'investissement créé pour soutenir les startups et les projets intrapreneuriaux innovants dans les domaines de la mobilité durable et des technologies liées aux pneus.

Soutien Financier

Michelin Ventures fournit des financements aux projets internes et externes qui développent des technologies et des solutions innovantes.

Accompagnement

Les équipes bénéficient d'un accompagnement et de ressources pour développer leurs projets, avec l'accès à l'expertise et aux infrastructures de Michelin.

Partenariats Stratégiques

Le fonds permet également de nouer des partenariats avec des startups technologiques et des entreprises innovantes pour co-développer de nouvelles solutions.

.

- **Challenge Bibendum**

Le Challenge Bibendum est un événement mondial organisé par Michelin qui rassemble des experts, des startups, et des intrapreneurs pour développer des solutions innovantes pour la mobilité durable.

Événements Collaboratifs

Le Challenge Bibendum offre une plateforme pour la collaboration et l'échange d'idées entre différents acteurs de l'industrie de la mobilité.

Projets Innovants

Les participants présentent leurs projets et innovations, avec des sessions de pitch, des ateliers, et des démonstrations.

Impact Global

Cet événement permet de faire émerger des solutions innovantes qui ont un impact global sur la mobilité et la durabilité.
.

- **Incubateurs et Laboratoires d'Innovation**

Michelin a mis en place plusieurs incubateurs et laboratoires d'innovation pour soutenir les projets intrapreneuriaux et favoriser la créativité au sein de l'entreprise.

Incubateurs Internes

Ces incubateurs offrent aux employés un environnement dédié où ils peuvent développer leurs idées et tester de nouveaux concepts.

Laboratoires d'Innovation

Les laboratoires sont équipés de technologies avancées et d'outils de prototypage, permettant aux équipes de passer rapidement de l'idée au prototype.

Support et Ressources

Les intrapreneurs bénéficient de l'accompagnement de mentors et d'experts en innovation pour les guider tout au long du processus de développement.

.

- **Innovation Culture**

Michelin a cultivé une culture de l'innovation et de l'intrapreneuriat, intégrée dans ses valeurs et encouragée par la direction.

Encouragement à l'Innovation

Les employés sont encouragés à proposer des idées innovantes et à prendre des initiatives. Michelin valorise la créativité et la prise de risque.

Formation et Développement

Michelin propose des programmes de formation en innovation et en intrapreneuriat, aidant les employés à développer les compétences nécessaires pour réussir dans leurs projets.

Reconnaissance et Récompenses

Les succès intrapreneuriaux sont reconnus et célébrés, motivant les employés à continuer à innover.

.

- **Michelin Challenge Design**

Le Michelin Challenge Design est un concours international qui invite les designers, les ingénieurs, et les intrapreneurs à proposer des concepts innovants pour la mobilité.

Concours Ouvert

Le concours est ouvert aux employés de Michelin ainsi qu'aux participants externes, favorisant une large diversité d'idées et de perspectives.

Thèmes Variés

Chaque édition du concours se concentre sur un thème spécifique lié à la mobilité, encourageant les participants à explorer de nouvelles solutions et technologies.

Visibilité et Opportunités

Les projets gagnants bénéficient d'une grande visibilité et peuvent être développés davantage avec le soutien de Michelin..

Castorama, l'un des principaux acteurs français de la distribution de produits de bricolage, jardinage et aménagement de la maison, a également mis en place une culture de l'intrapreneuriat pour stimuler l'innovation et l'engagement de ses employés.
Voici un aperçu des initiatives prises par Castorama pour favoriser l'intrapreneuriat :

- **Castorama Innov’Action**

Castorama Innov’Action est un programme conçu pour encourager les employés à proposer des idées innovantes et à développer des projets qui améliorent l’expérience client et optimisent les opérations de l’entreprise.

Concours d'Innovation

Les employés peuvent soumettre leurs idées dans le cadre de concours internes, où les meilleures propositions sont sélectionnées pour être développées.

Soutien au Développement

Les projets retenus bénéficient d’un accompagnement, de ressources financières et de mentorat pour passer de l’idée au prototype puis à la mise en œuvre.

Exemples de réalisations

Des initiatives comme les espaces de démonstration interactifs en magasin ou les services de conception 3D personnalisée ont émergé de ce programme.

.

- **Lab'Inno Castorama**

Le Lab'Inno Castorama est un laboratoire d'innovation interne où les employés peuvent expérimenter de nouvelles idées et technologies pour améliorer les produits et services de l'entreprise.

Espaces Collaboratifs

Ce laboratoire offre des espaces de travail collaboratifs équipés des dernières technologies de prototypage et de développement.

Prototypage Rapide

Les équipes peuvent rapidement développer et tester des prototypes, ajustant leurs concepts en fonction des retours clients et des analyses de marché.

Accompagnement

Des experts en innovation et en développement de produits assistent les équipes pour transformer leurs idées en solutions viables.

.

- **Programme de Formation en Intrapreneuriat**

Castorama propose des programmes de formation pour développer les compétences en intrapreneuriat parmi ses employés, les aidant à adopter une approche plus entrepreneuriale dans leur travail quotidien.

Modules de Formation

Les modules couvrent des sujets tels que la gestion de projet, le développement de produits, la pensée design et la commercialisation.

Ateliers Pratiques

Des ateliers pratiques permettent aux employés de travailler sur des projets réels et de recevoir des retours constructifs de la part de leurs collègues et mentors.

Développement Personnel

En plus des compétences techniques, les formations mettent l'accent sur le développement personnel, la résilience et la créativité.

.

- **Hackathons et Challenges d'Innovation**

Castorama organise régulièrement des hackathons et des challenges d’innovation pour stimuler la créativité et la collaboration entre les équipes.

Hackathons

Les employés forment des équipes pour résoudre des problèmes spécifiques ou développer de nouvelles solutions en un temps limité, souvent lors d’événements de 48 heures.

Challenges Thématiques

Des challenges d’innovation sur des thèmes précis, comme la durabilité ou l’amélioration de l’expérience client, encouragent les employés à proposer des solutions innovantes.

Prix et Récompenses

Les meilleures équipes reçoivent des prix, et leurs projets peuvent être intégrés dans les opérations de Castorama.

.

- **Partenariats avec des Startups et des Universités**

Castorama collabore avec des startups et des universités pour enrichir son écosystème d'innovation et explorer de nouvelles idées et technologies.

Incubation de Startups

En partenariat avec des incubateurs, Castorama soutient des startups qui développent des solutions pertinentes pour le secteur du bricolage et de l'aménagement.

Collaborations Universitaires

Des projets de recherche collaboratifs avec des universités permettent d'explorer de nouvelles technologies et des tendances de consommation émergentes.

Intégration des Innovations

Les innovations issues de ces partenariats sont testées et, si elles sont prometteuses, intégrées dans les offres de Castorama.

.

- **Culture d'Innovation et de Reconnaissance**

Castorama a intégré l’innovation et l’intrapreneuriat dans sa culture d’entreprise, valorisant la prise d’initiative et la créativité.

Encouragement de l'Initiative

Les employés sont encouragés à prendre des initiatives et à proposer des améliorations, avec un soutien fort de la part de la direction.

Reconnaissance des Réalisations

Les succès intrapreneuriaux sont célébrés et récompensés, ce qui motive les employés à continuer à innover.

Communauté d'Innovateurs

Castorama a créé une communauté d’innovateurs internes qui partagent leurs idées et leurs expériences, favorisant un environnement de collaboration et d’apprentissage continu.

.

Michel et Augustin
les trublions du goût

Entreprise française célèbre pour ses produits alimentaires gourmands, a développé une forte culture de l'intrapreneuriat qui encourage l'innovation, la créativité et l'engagement de ses employés.

Voici un aperçu des initiatives prises par Michel et Augustin pour favoriser l'intrapreneuriat :

- **Les Bananeraies**

Les "Bananeraies" sont les espaces de travail de Michel et Augustin, conçus pour favoriser la collaboration, la créativité et l'innovation parmi les employés.

Espaces Ouverts et Collaboratifs

Les bureaux de Michel et Augustin sont conçus comme des espaces ouverts et collaboratifs, où les employés peuvent facilement échanger des idées et travailler ensemble sur des projets innovants.

Ambiance Ludique

Les bureaux sont décorés de manière ludique et accueillante, créant un environnement de travail stimulant et agréable.

Cuisines Partagées

Les employés sont encouragés à se retrouver dans les cuisines partagées pour échanger des idées et discuter de leurs projets de manière informelle.

.

- **Les Grands Ateliers**

Michel et Augustin organise régulièrement des "Grands Ateliers", des sessions de brainstorming et de développement d'idées où les employés peuvent proposer et travailler sur des projets innovants.

Sessions de Brainstorming

Ces ateliers sont des sessions intensives où les employés peuvent proposer des idées et collaborer pour développer des concepts innovants.

Prototypage Rapide

Les idées prometteuses sont rapidement transformées en prototypes pour être testées et améliorées.

Feedback Constructif

Les équipes reçoivent des retours constructifs de leurs collègues et de la direction pour affiner et améliorer leurs projets.

.

- **Programme d'Intrapreneuriat**

Michel et Augustin a mis en place un programme d'intrapreneuriat pour encourager les employés à développer des projets innovants au sein de l'entreprise.

Appel à Projets

Les employés peuvent soumettre leurs idées de projets innovants via un appel à projets interne.

Soutien au Développement

Les projets sélectionnés reçoivent un soutien financier et des ressources pour être développés et mis en œuvre.

Accompagnement et Mentorat

Les intrapreneurs bénéficient de l'accompagnement de mentors expérimentés pour les aider à développer leurs projets.

.

- **Culture d'Innovation et de Créativité**

Michel et Augustin cultive une culture d'innovation et de créativité qui valorise la prise d'initiative et encourage les employés à penser différemment.

Esprit Entrepreneurial

L'entreprise encourage un esprit entrepreneurial, où chaque employé se sent responsable et autonome dans son travail.

Prise de Risque

Les employés sont encouragés à prendre des risques et à expérimenter, avec une tolérance pour les échecs constructifs qui permettent d'apprendre et de progresser.

Reconnaissance et Récompenses

Les succès intrapreneuriaux sont reconnus et célébrés, motivant les employés à continuer à innover.

.

- **Partenariats et Collaborations Externes**

Michel et Augustin collabore avec des partenaires externes pour enrichir son écosystème d'innovation et explorer de nouvelles idées et technologies.

Collaboration avec des Startups

L'entreprise collabore avec des startups pour développer de nouvelles solutions et technologies qui peuvent être intégrées dans ses produits et processus.

Partenariats Universitaires

Michel et Augustin travaille avec des universités pour explorer de nouvelles tendances et technologies alimentaires.

Co-développement de Produits

L'entreprise s'associe avec des partenaires pour co-développer de nouveaux produits, enrichissant ainsi son offre et répondant aux attentes des consommateurs.

- **Engagement et Communication Interne**

Michel et Augustin favorise une communication ouverte et transparente pour encourager l'engagement et la collaboration parmi ses employés.

Réunions Régulières

Des réunions régulières sont organisées pour permettre aux employés de partager leurs idées, de discuter des projets en cours et de recevoir des mises à jour sur les initiatives de l'entreprise.

Plateformes de Collaboration

L'entreprise utilise des plateformes de collaboration en ligne pour faciliter l'échange d'idées et la coordination des projets entre les équipes.

Culture de Partage

Une culture de partage et de collaboration est encouragée, où les succès et les leçons apprises sont partagés avec l'ensemble de l'entreprise.

.

Spécialisée dans le développement de logiciels SaaS (Software as a Service) pour la gestion des ressources humaines et des processus administratifs et connue pour sa culture d'entreprise innovante et dynamique, Lucca a mis en place plusieurs initiatives pour encourager l'intrapreneuriat et l'innovation parmi ses employés. Voici comment Lucca favorise l'intrapreneuriat :

We Recruit & lucca

- **Lucca Lab**

Le Lucca Lab est un laboratoire d'innovation interne où les employés peuvent expérimenter de nouvelles idées et technologies pour améliorer les produits et services de l'entreprise.

Espaces de Travail Collaboratifs

Le lab est conçu pour être un espace ouvert et collaboratif, équipé de technologies de pointe pour le prototypage et le développement rapide.

Sessions de Brainstorming

Les employés participent régulièrement à des sessions de brainstorming pour proposer et discuter de nouvelles idées.

Prototypage Rapide

Les idées prometteuses sont rapidement transformées en prototypes pour être testées et affinées.

.

- **Programme d'Intrapreneuriat**

Lucca a mis en place un programme d'intrapreneuriat pour encourager ses employés à développer des projets innovants au sein de l'entreprise.

Appel à Projets

Les employés peuvent soumettre leurs idées de projets via un processus formalisé, où les propositions sont évaluées sur leur potentiel d'innovation et leur alignement avec les objectifs de l'entreprise.

Soutien et Ressources

Les projets sélectionnés reçoivent un soutien financier, des ressources techniques, et un accompagnement de la part de mentors internes pour les aider à se développer.

Développement et Mise en Œuvre

Les projets intrapreneuriaux sont intégrés dans les opérations de l'entreprise, avec un suivi régulier pour assurer leur succès.

.

- **Hackathons et Challenges d'Innovation**

Lucca organise régulièrement des hackathons et des challenges d'innovation pour stimuler la créativité et la collaboration entre les équipes.

Hackathons

Ces événements permettent aux employés de former des équipes et de travailler intensivement sur des projets innovants pendant une période déterminée, souvent sur un week-end.

Challenges Thématiques

Des challenges sur des thèmes spécifiques, tels que l'amélioration de l'expérience utilisateur ou l'optimisation des processus internes, encouragent les employés à proposer des solutions créatives.

Prix et Reconnaissance

Les meilleures équipes reçoivent des prix et une reconnaissance, avec la possibilité de voir leurs projets intégrés dans les produits de Lucca.

.

- **Formation et Développement en Intrapreneuriat**

Lucca offre des programmes de formation pour développer les compétences intrapreneuriales de ses employés, les aidant à adopter une approche plus entrepreneuriale dans leur travail quotidien.

Modules de Formation

Les programmes couvrent des sujets tels que la gestion de projet, le design thinking, l'innovation et la commercialisation.

Ateliers Pratiques

Des ateliers permettent aux employés de travailler sur des projets réels et de recevoir des feedbacks constructifs de leurs collègues et mentors.

Développement Personnel

Les formations mettent l'accent sur le développement personnel, encourageant la résilience, la créativité et la prise de risque.

- **Culture d'Innovation et d'Autonomie**

Lucca cultive une culture d'innovation et d'autonomie, valorisant la prise d'initiative et encourageant les employés à proposer et à développer des idées nouvelles.

Encouragement à l'Initiative

Les employés sont encouragés à prendre des initiatives et à proposer des améliorations, avec un soutien fort de la direction.

Reconnaissance des Réalisations

Les succès intrapreneuriaux sont reconnus et célébrés, motivant les employés à continuer à innover.

Autonomie et Responsabilité

Les équipes sont autonomes dans leur travail, avec la responsabilité de gérer leurs projets de manière indépendante.

- **Partenariats et Collaborations Externes**

Lucca collabore avec des startups, des universités et d'autres partenaires externes pour enrichir son écosystème d'innovation et explorer de nouvelles idées et technologies.

Collaborations avec des Startups

Lucca s'associe avec des startups pour co-développer des solutions technologiques innovantes et intégrer ces solutions dans ses produits.

Projets de Recherche Universitaires

L'entreprise participe à des projets de recherche avec des universités pour explorer de nouvelles tendances et technologies dans le domaine des ressources humaines.

Co-développement de Produits

En partenariat avec des experts externes, Lucca co-développe des produits et services qui répondent aux besoins émergents du marché.

9.Conclusion

Le management intrapreneurial représente une évolution nécessaire pour les entreprises modernes, en créant un environnement où l'innovation et l'autonomie sont encouragées.

En passant d'une culture de direction autoritaire à un leadership inspirant et soutenant, les entreprises peuvent non seulement améliorer leur performance et leur compétitivité, mais aussi répondre aux aspirations des nouvelles générations de travailleurs.

L'intrapreneuriat pourrait bien être la clé pour harmoniser la sécurité et les ressources des grandes entreprises avec l'esprit entrepreneurial et la liberté individuelle.

Contact

elan
Accompagner le changement

Prenez rendez-vous sur notre agenda ou contactez-nous directement via WhatsApp Business

Cliquez ici :

Ici :

Ou scannez :

Suivez-nous :