

# Les coulisses de l'Innovation

## Changer les mentalités

🕒 Lire 3 minutes

Le LINC sert d'incubateur où les individus peuvent tisser des réseaux plus solides et collaborer plus efficacement avec leurs homologues aux quatre coins du monde. Il rassemble des équipes transversales précédemment réparties en Europe, au Moyen-Orient et en Afrique (EMEA). En outre, les managers occupent une zone au sein du LINC, ce qui les rend plus accessibles et leur permet de participer à la résolution créative de problèmes et de contribuer ainsi à construire une communauté plus soudée.

Destiné à servir de catalyseur du changement, son design repose sur le principe que l'apprentissage rapide, le travail créatif et les équipes agiles sont les éléments constitutifs de l'innovation et que l'espace de travail peut promouvoir et favoriser ce type d'activités.

**« Les comportements changent en même temps que les mentalités à travers l'expérience que les employés ont au travail »**

---

**LAURENT BERNARD** | vice-président mondial du management des talents chez Steelcase.

L'apprentissage était fondamental pour réaliser le changement de mentalité que l'entreprise recherchait. Trois idées clés—apparemment simples mais profondes—ont guidé le design, qui soutient l'apprentissage informel aussi bien que structuré.

Destiné à servir de catalyseur du changement, son design repose sur le principe que l'apprentissage rapide, le travail créatif et les équipes agiles sont les éléments constitutifs de l'innovation et que l'espace de travail peut promouvoir et favoriser ce type d'activités.

### **1. L'apprentissage a lieu partout**

Il n'est pas limité à une salle de classe. Lorsque le travail est transparent et que les personnes sont accessibles, les employés peuvent assister à la résolution de problèmes et apprendre en regardant et en participant au processus.

### **2. C'est une expérience continue**

Plutôt que d'apprendre de manière épisodique, comme par exemple assister à une conférence ou à une séance de formation (qui sont utiles), il s'agit davantage d'instaurer une culture qui encourage l'expérimentation et l'évaluation continue —sans sanction pour ceux qui prennent des risques.

### **3. Tous enseignants. Tous apprenants.**

Les formateurs, les cadres et les employés de longue date ne sont pas les seuls à pouvoir distiller leurs connaissances. Les idées et expériences peuvent être partagées par tous. Et c'est ce qu'il advient lorsque la culture encourage l'humilité en permettant à un individu d'admettre de ne pas avoir toutes les réponses et en restant ouvert à de nouvelles façons de penser.

« Être une organisation apprenante, c'est se concentrer sur le dialogue, les talents et l'idée que tout le monde peut apporter sa contribution », explique Laurent Bernard. « Les managers ne prennent pas toutes les décisions importantes seuls sur des projets et sur la direction à donner à l'entreprise. Chaque employé a l'occasion de partager ce qu'il sait, d'exprimer ce à quoi il aspire pour l'entreprise et de croire réellement que le changement commence avec lui. »

---

**CHAPITRE SUIVANT** - [Réinventer l'espace de travail](#)

**CHAPITRE PRÉCÉDENT** - [Introduction](#)

---