

# Créer le lien entre apprentissage et innovation

## L'expérience collaborateur

🕒 Lire 3 minutes

**« Le changement de culture n'est pas un projet. Il n'a pas de fin. Les comportements ne changent que quand les états d'esprit changent. Et c'est la somme des expériences individuelles qui permet cela. »**

---

**LAURENT BERNARD** | *vice-président, directeur international du recrutement*

Notre équipe de recherches appliquées et de conseil (ARC) sait parfaitement s'inspirer de ses recherches pour proposer à nos clients des solutions leur permettant de se transformer. Son expertise a donc été mise à profit dans la constitution d'un projet efficace et intelligent pour le Learning and Innovation Center (LINC) à Munich.

L'équipe a collaboré avec des spécialistes de différentes disciplines basés à Rosenheim et à Strasbourg, en analysant leurs expériences actuelles à travers le prisme de l'espace, de la culture et de la technologie. Ce chantier a été mené avec :

- une évaluation en profondeur de la culture ;
- des études de l'espace de travail ;
- des observations de terrain ;
- des analyses de l'utilisation de l'espace.

### **CES EXPLORATIONS ONT MIS AU JOUR PLUSIEURS OPPORTUNITÉS :**

1. Les employés ont souligné l'importance de la collaboration et déclaré qu'ils passaient près de la moitié de leur temps à travailler avec d'autres, y compris de façon virtuelle (22 %).
2. Mais moins de la moitié (40 %) ont déclaré que leur espace de travail nourrissait la créativité et l'innovation, encourageait l'apprentissage et la prise de décision.
3. La plupart ont déclaré qu'ils désiraient plus d'autonomie dans la prise de décision et dans la mise en pratique de leurs idées afin de répondre plus rapidement aux défis et aux opportunités.

Afin de préparer le changement, les collaborateurs de tous les échelons de l'entreprise ont été invités à des ateliers où ils ont activement cocréé une expérience de travail idéale grâce aux méthodes et aux outils exclusifs de l'équipe ARC. En petits groupes, ils se sont interrogés sur le besoin individuel de mieux connaître les priorités de l'entreprise et sur les moyens que celle-ci a à sa disposition pour combler ses lacunes. En effet, impliquer les collaborateurs les invite à accueillir positivement le changement. La plupart des participants aux ateliers ont ainsi adopté une nouvelle attitude, plus optimiste et plus volontaire.

La plupart des participants de l'atelier sont partis avec une attitude nouvelle et optimiste: «faisons-le, changeons ensemble».

## **PRINCIPES DIRECTEURS**

Sur la base de ces explorations, la commission chargée de l'expérience collaborateur a défini les principes suivants :

### **Autonomie + Confiance**

Encourager l'autonomie nécessaire pour créer une organisation en réseau efficace et agile.

### **Expérimentation**

Permettre l'apprentissage quotidien par le biais de l'exploration, de la prise de risque et la compréhension de l'échec.

### **Collaboration**

Faciliter la collaboration transversale entre départements ; rendre plus efficace l'utilisation des ressources et des expériences.

### **Authenticité**

Encourager les collaborateurs à être eux-mêmes, à s'exprimer librement, à partager leurs idées, à contribuer à leur façon.

### **Sentiment d'appartenance**

Aider les collaborateurs à élargir leurs intérêts afin qu'ils deviennent membres d'une entreprise internationale organisée en réseau.

---

## **CHAPITRE SUIVANT - PRINCIPES POUR L'APPRENTISSAGE**

## **CHAPITRE PRÉCÉDENT - LA QUESTION DE DÉPART**

---