

Impliquez vos employés dans l'innovation et dans les objectifs de l'entreprise...

Pourquoi et comment?

Trouvez réponse à vos questions!

Un aperçu de notre prochain bulletin en page 2

## Misez sur vos employés!

La capacité d'innover est une arme importante pour chaque entreprise qui doit faire face à la compétition. De par leur expérience, leur connaissance et leur travail au quotidien, personne n'est mieux placé que nos employés pour innover ! **Il est important de reconnaître que les meilleures idées proviennent souvent des travailleurs de « première ligne ».** Le succès repose en grande partie sur la **capacité de l'entreprise** à reconnaître et à gérer le **potentiel de ses employés**. Un programme de gestion des idées est une opportunité pour le personnel de contribuer concrètement au succès de l'entreprise.

### Trop petit pour la gestion des idées?

Ne croyez pas qu'un tel programme n'est qu'une solution applicable par des spécialistes des grandes entreprises. Il s'agit d'une **solution simple** qui peut **s'adapter** en fonction des besoins spécifiques de chaque organisation avec une bonne **connaissance** des **enjeux** et des **processus opérationnels** à mettre en place. Il peut également être géré sans expertise technologique particulière.

### La gestion des idées... une nouveauté?

Mais n'allez pas croire que la création d'un tel programme est une nouveauté. Il s'agit en fait d'une **version améliorée de la boîte à idées** que la plupart d'entre nous a déjà expérimentée par le passé. En fait, des programmes semblables ont connu une grande part de popularité au cours du dernier siècle. Ils ont principalement été appliqués avec succès par des industries japonaises. D'autres entreprises ont mis fin à de tels programmes, puisque la reconnaissance était essentiellement monétaire et orientée vers de grandes idées innovatrices, plutôt que d'être bien intégrée aux opérations.



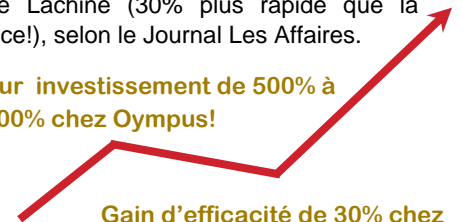
### Est-ce possible chez nous?

Plus près de nous, plusieurs entreprises ont mis en application des solutions de gestion des idées, et ce depuis un certain temps déjà. Pensons à Paccard qui a implanté son propre système ÉCLAIR il y a près de 10 ans. D'autres exemples peuvent être cités, tel que Olympus NDT, ayant mis de l'avant son programme depuis 2002 déjà.

### Et qu'est-ce que ça rapporte?

Afin de vous convaincre de leur efficacité, soulignons l'évaluation qu'a fait Olympus en notant un retour sur investissement de 500% à 600%, ou encore un gain considérable en efficacité de production à l'usine de Toyota de Lachine (30% plus rapide que la concurrence!), selon le Journal Les Affaires.

Retour sur investissement de 500% à 600% chez Olympus!



Gain d'efficacité de 30% chez Toyota Lachine!

- ◆ Un programme de gestion des idées est un outil pour supporter **l'amélioration continue**. Il permet de faire émerger et de mettre en œuvre rapidement les idées des employés;
- ◆ Les employés impliqués dans l'innovation de l'entreprise **développent une plus grande satisfaction au travail**;
- ◆ À long terme, sa bonne gestion a un impact direct sur les ressources humaines de l'entreprise, et offre également une **plus grande fidélisation des employés**.

### Mais il y a certaines bases à respecter!

Il est important de se rappeler qu'une bonne structure est primordiale pour bien lancer le programme, ainsi que pour assurer son succès à plus long terme.

**Préparer l'entreprise** : la direction est-elle sensibilisée à l'importance du programme? En comprend-t-elle les critères de succès et les objectifs principaux?

**Élaborer la stratégie du programme** : qu'est-ce qu'on veut accomplir avec le programme? Quels sont les liens avec les objectifs d'affaires?

**Définir le programme** : qui peut participer au programme, et comment? Comment allons-nous évaluer et récompenser les idées reçues?

**Définir les processus et les outils** : comment allons-nous traiter les idées? Quels indicateurs seront développés pour évaluer le succès du programme au fil du temps?

**Lancer le programme** : comment allons-nous faire vivre le programme? Comment devons-nous faire évoluer le programme?

La reconnaissance, tout en étant un pilier du succès du programme, représente également un danger!

### Et quelques pièges à éviter!

Bien-sûr, une solution en gestion des idées ne se limite pas à ces quelques questions et demande une bonne connaissance des enjeux et des facteurs critiques de succès. Nous pensons entre autre à *l'importance de l'engagement de la direction et des employés*. Ils doivent adhérer et croire au programme.

La reconnaissance doit-être considérée comme le pilier de la démarche. Plusieurs approches peuvent être considérées :

Doit-on récompenser les employés pour chaque idée, ou pour la pertinence d'une idée?

Doit-on envisager des reconnaissances monétaires ou symboliques?

Doit-on instaurer des reconnaissances d'équipes?

Pour toutes ces dernières questions, *plusieurs scénarios s'offrent à vous* dans le type ou l'importance des reconnaissances attribuées. **Votre choix doit d'abord et avant tout correspondre à la philosophie de votre entreprise.**

**Il est important de retenir que la reconnaissance, tout en étant le pilier du succès de la gestion des idées, représente également un danger si elle est mal gérée ou mal interprétée.**

En effet, elle peut engendrer des sentiments d'injustice par rapport à la perception des idées, ou encore par rapport à l'importance des reconnaissances données.

En terminant, nous vous rappelons que le plus important facteur à considérer pour assurer la réussite d'un tel programme est de *mettre tous les efforts nécessaires* dans son *développement* et sa *mise en place*.

**Un programme de gestion des idées demeure un processus de ressources humaines qui doit rester simple et évoluer avec les employés.**

À ce propos, surveillez vos courriels, car SSA Solutions vous offrira dès cet automne des ateliers de formation pour le développement et l'implantation de notre Solution en Programme de Gestion des Idées (SPGI™).

## Notre prochain bulletin: Le défi du recrutement

Pour vous abonner ou vous désabonner de ce bulletin trimestriel [info@ssasolutions.com](mailto:info@ssasolutions.com)

Notre prochain bulletin, à paraître au mois de septembre 2009, traitera des enjeux du recrutement.

vis-à-vis des processus de recrutement, d'embauche et de recherche d'effectifs a été transformée.

Avec la montée technologique des dernières décennies, la conception du recrutement de la main-d'œuvre à différents niveaux a connu d'importants changements. La valorisation du travail a évoluée, de même que l'importance et les critères de satisfaction au travail. La vision des entreprises elle-même

Nous aborderons donc le sujet sous l'analyse des changements majeurs qu'a connus le recrutement, les enjeux actuels et les problématiques reliées à l'attrait de la main-d'œuvre pour être en mesure de miser sur les bonnes ressources.



Un partenaire de choix  
Pour des solutions globales clés en main

### La gamme de nos services

#### Optimisation organisationnelle:

- ◆ Stratégie opérationnelle
- ◆ Processus d'affaires
- ◆ Solution en Programme de gestion des idées : SPGI<sup>MC</sup>
- ◆ Consolidation d'équipes
- ◆ Planification des effectifs

#### Recrutement:

- ◆ Recherche de cadres et de professionnels
- ◆ Prêt de ressources

Pour nous joindre:  
500 Place d'Armes,  
bureau 2900  
Montréal, QC  
H2Y 2W2

Tel: 514-288-6388  
[www.ssasolutions.com](http://www.ssasolutions.com)