



Leadership mobilisateur

Le leadership mobilisateur en innovation est la **capacité à inspirer, engager et coordonner** les équipes pour générer, développer et implémenter des idées novatrices. Ce type de leadership est essentiel pour créer un environnement propice à l'innovation, où les idées peuvent émerger, être partagées et mises en pratique de manière efficace.



PRINCIPES CLEFS

- **Création d'une culture d'innovation** : encourager l'ouverture d'esprit et la volonté de prendre des risques. Les leaders doivent favoriser une culture où les échecs sont considérés comme des opportunités d'apprentissage.
- **Décentralisation et collaboration** : soutenir le développement de connexions diversifiées entre les différentes directions et expertises associées. Cela permet une meilleure circulation des idées et une plus grande résilience organisationnelle. Les réseaux d'innovation les plus performants sont décentralisés.
- **Valorisation des idées** : reconnaître et remercier les employés pour leurs contributions, même si toutes les idées ne sont pas mises en œuvre. Cela renforce la motivation et l'engagement des équipes.



HABILETÉS ET COMPORTEMENTS

- **Montrer l'exemple, inspirer une vision partagée.**
- **Encourager la créativité** : inciter la génération d'idées nouvelles et soutenir les membres de l'équipe dans leurs initiatives créatives. Il est crucial d'avoir des mécanismes pour évaluer et sélectionner les idées les plus prometteuses.
- **Remettre en question, gérer les risques et les échecs** : savoir gérer les risques et transformer les échecs en apprentissages. La tolérance au risque et la gestion des erreurs sont des éléments essentiels pour maintenir un flux d'innovation constant.
- **Mobiliser** : permettre aux autres d'agir, encourager la prise d'initiatives et l'autonomisation. Favoriser la collaboration et la confiance. Mobiliser les connaissances provenant de diverses sources et disciplines. Cela nécessite une capacité à travailler avec des équipes pluridisciplinaires.



STRATÉGIES POUR RENFORCER LE LEADERSHIP MOBILISATEUR

- **Programmes de formation** : suivre des formations spécifiques pour les leaders afin de renforcer leurs compétences en innovation et en gestion du changement.
- **Réseaux et partenariats** : soutenir et participer à des réseaux pour favoriser l'échange d'idées et la collaboration inter organisationnelle.
- **Mesure et suivi des innovations** : mettre en place des indicateurs de performance pour suivre les efforts d'innovation, de l'idée initiale à la mise en œuvre et au retour sur investissement.

Le leadership mobilisateur en innovation n'est pas seulement une question de gestion des idées, mais aussi de gestion des talents et de création d'un environnement propice où chaque membre de l'équipe se sent valorisé et encouragé à contribuer. En adoptant ces pratiques, les leaders peuvent transformer leur organisation en pôle d'innovation durable.



Leadership mobilisateur



EXEMPLES – LEADERSHIP MOBILISATEUR EN SANTÉ

1. Création d'un environnement collaboratif et interdisciplinaire

Exemple : le département d'hémo-onco organise chaque vendredi des réunions interdisciplinaires entre médecins, infirmiers, pharmaciens et autres professionnels pour favoriser le partage d'idées et améliorer les soins aux patients.

2. Mobilisation des équipes autour d'un projet commun

Exemple : la directrice des Archives mobilise ses équipes pour adopter et intégrer un nouveau système de dossiers médicaux électroniques, en favorisant une formation collaborative pour en maximiser l'efficacité.

3. Tolérance au risque et apprentissage à partir des erreurs

Exemple : le responsable clinique de la Radiologie introduit un programme où les erreurs médicales sont analysées collectivement afin d'en tirer des enseignements, créant ainsi une culture de l'amélioration continue.

4. Valorisation des idées

Exemple : la directrice d'un institut organise des "journées de l'innovation" où chaque membre du personnel de santé peut présenter des idées pour améliorer la qualité des soins, même si toutes ne sont pas mises en œuvre.

5. Développement de partenariats

Exemple : un chef clinique met en place des consultations patient-soignant régulières pour recueillir des idées sur l'amélioration des soins, en valorisant l'expérience et les besoins des patients dans la prise de décisions.

6. Mobilisation des connaissances

Exemple : La responsable de la direction de l'Enseignement mobilise des professionnels expérimentés pour encadrer les nouveaux employés, facilitant ainsi le partage de connaissances et l'adoption rapide des meilleures pratiques cliniques.

7. Environnement de travail

Exemple : L'infirmière-cheffe de l'étage crée une politique de travail flexible pour les soignants afin de favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle, ce qui motive et engage davantage le personnel.

RÉFÉRENCES

- Joanna Barsh, Marla M. Capozzi, & Jonathan Davidson. (2008). *the mckinsey quarterly. Leadership and innovation*.
- Pasmore, B., McCauley, C., Cahill, A., Smith, M., Ainsworth, C., & Palus, C. (2020). *How to Drive Successful Organizational Change & Innovation in Traditional Industries*. Center for creative leadership.
- Watkins, M. D. (2023). *The physics of leadership: Mobilizing, focusing and sustaining leadership in your organization*. Retrieved from Research & Knowledge: <https://www.imd.org/research-knowledge/communication/case-studies/the-physics-of-leadership-mobilizing-focusing-and-sustaining-leadership-in-your-organization/>
- Yves L. Doz, Andrea Cuomo, & Julie Wrazel. (2010). *Perspectives on Innovation. Chapter 10 : From leadership to management: mobilizing knowledge for innovation in strategic alliances*. Cambridge University Press.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2007). *The Leadership Challenge*.
- Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The New Psychology of Success*.