

L'innovation et la créativité en entreprise: mythe ou réalité?

L'innovation en entreprise pose plusieurs questions: de quoi s'agit-il? Quels en sont les bénéfices? Qu'est-ce que cela nécessite? Comment ce concept peut-il être appliqué concrètement?

Nous survolerons ensemble quatre questions pour différencier, d'une part les sociétés qui se targuent d'appliquer l'innovation, mais pour qui le concept reste théorique; d'autre part, celles qui effectuent une démarche authentique dans cette direction.

Cultiver l'authenticité

Une gestion innovante et créative signifie avant tout que l'entreprise cultive en son sein des valeurs, telles que l'ouverture, la flexibilité, la coopération et l'authenticité. L'innovation vise à mettre en lumière chez ses collaborateurs des capacités enfouies, au-delà des rôles professionnels prédéfinis, telles des pépites. Ainsi dévoilées, celles-ci seront utilisées en toute bienveillance pour répondre aux besoins évolutifs de l'institution. Cette forme d'extraction de l'essence de chacun amène, si elle est faite avec expertise et sans biais, à une optimisation du facteur humain favorable à tous.



Pourquoi appliquer l'innovation et la créativité en entreprise? Les avantages sont évidemment multiples et nous en énumérerons ici quelques-uns, de manière non exhaustive. Pour commencer, il semble évident que les sociétés se doivent d'évoluer avec leur temps. L'innovation, c'est par conséquent décider de partir avant les autres, de montrer le che-

min. C'est aussi prendre le risque de devenir une référence. Citons également la valorisation, le renforcement ainsi que l'élargissement des compétences et des possibilités des employés. Une combinaison optimale paraît aux besoins quotidiens de l'entreprise de manière plus efficiente et augmentera le bien-être des collaborateurs. Ces derniers s'épa-

nouiront d'autant plus dans l'expression de leurs capacités inexploitées et feront appel à davantage d'imagination. Par ricochet, cela induira une productivité plus élevée, tout comme une qualité de prestations augmentée. L'effet sera encore démultiplié par le renforcement de l'esprit d'équipe. Cette solution «gagnant-gagnant» apportera, à terme,

plus d'investissement, de loyauté, d'identification et de fidélisation de la part des employés. L'image de la structure sera améliorée, attirant de surcroît de nouveaux talents.

Quels sont les prérequis?

Avant de se lancer dans un projet de cette envergure, il est bon de se poser en toute franchise les bonnes questions. La direction de l'entreprise ne se prend-elle pas trop au sérieux? A-t-elle une réelle volonté d'inculquer les valeurs inhérentes au concept et se donnera-t-elle les moyens de les instaurer? Cela suggère tout autant un intérêt sincère pour les collaborateurs, une ouverture d'esprit qu'une appétence au changement. L'état d'esprit de la direction est essentiel, laquelle se répercute dans tout l'établissement, notamment au travers des notions d'exemplarité et de respect. L'authenticité de la démarche est prérequis et constitue de facto une des limites éventuelles.

Comment mettre en œuvre ces conditions? La captation des besoins d'une entreprise, de ses contraintes ainsi que des ressources disponibles et de l'étendue des possibilités en son sein, requiert un regard externe neutre et neuf. Un «cher-

cheur d'or» extérieur à la structure pourra observer le fonctionnement de l'institution et en déceler ses pépites, sans *a priori*. Pour ce faire, il recourra à diverses approches et outils spécifiques, selon le besoin identifié.

Globalement, cette approche se veut ludique et définitivement participative, de manière à appréhender les problématiques avec le plus de décalage possible, à dédramatiser et à se laisser la possibilité de trouver de nouveaux modèles et schémas de fonctionnement.

Par ailleurs, les ressources humaines de l'entreprise jouent également un rôle essentiel dans ce processus, en particulier au travers de la gestion des talents à moyen et long terme, des stratégies de recrutement et du suivi du personnel au sens large. Le management à tous les étages et la communication interne sont de toute évidence aussi des piliers indispensables.

ALINE TRACHSEL

ACTAES
ACCÉLÉRATEUR
DE PERFORMANCES



Le Conseil communal de la commune des Ponts-de-Martel, suite au départ du titulaire, met au concours un poste d'

Employé polyvalent (cantonnier)

Activités

Les tâches qui lui seront dévolues sont celles qui doivent être accomplies par le Service des travaux publics, notamment :

- Entretien général des routes, des places et des chemins communaux
- Déneigement et salage des routes, des trottoirs, des escaliers et chemins communaux
- Aménagement et entretien des parcs et jardins publics
- Taille des arbres
- Remplacement du fontainier
- Formation des apprentis

Taux d'activité

- 100%

Exigences

- CFC ou connaissances nécessaires pour exécuter les travaux susmentionnés
- Etre en possession du permis de conduire des catégories B et BE
- Bonne santé physique (travaux pénibles)
- Domicile dans un rayon de 4 km autour du centre de la localité
- De caractère agréable et de bon contact
- Aptitude à travailler de manière indépendante et parfois avec des horaires irréguliers
- Discrétion

Avantages

- Travail varié et intéressant

Entrée en fonction

- 1er février 2020

Un cahier des charges détaillé est à disposition sur demande auprès de l'administration communale.

Les offres de services accompagnées d'un curriculum vitae et des certificats doivent être adressées jusqu'au **vendredi 11 octobre 2019 à midi**, au Conseil communal, par courrier postal à l'adresse Industrie 5, 2316 Les Ponts-de-Martel, ou par courrier électronique à l'adresse Commune. Ponts-Martel@ne.ch, avec la mention « Postulation ».

Le Conseil communal

Cabinet médical
pneumologie et médecine interne
cherche

ASSISTANTE MÉDICALE à 80-100%

Avec aisance pour la dactylographie
Dès le 1^{er} novembre ou date à convenir.

Faire offre à :
Cabinet médical Dresse Arnold Ketterer
Avenue Léopold Robert 11 A
CH-2300 La Chaux-de-Fonds

Entreprise viticole
cherche

vigneron avec expérience et permis de conduire, entrée à convenir

Faire offre avec CV :
rjucky@sunrise.ch

CARITAS Neuchâtel

Pour son secteur Accompagnement des grands malades et de la fin de vie, Caritas Neuchâtel met au concours un poste de

Coordnatrice ou coordinateur à 20%

Entrée en fonction: 1^{er} novembre 2019 ou à convenir
Pour les détails, veuillez consulter le site internet www.caritas-neuchatel.ch
Délai de postulation : 30 septembre 2019

unine

UNIVERSITÉ DE
NEUCHÂTEL

L'Université de Neuchâtel met au concours un poste de

Professeur-e ordinaire d'écologie fonctionnelle (100%)

Caractéristiques du poste: la personne titulaire du poste enseignera aux niveaux bachelor et master (7 heures/semaine sur toute l'année) dans différents cursus de la Faculté des sciences. Elle encadrera des mémoires de Master et des thèses de doctorat. Elle conduira des recherches de niveau international en écologie, avec une forte composante d'études de terrain, de préférence dans le domaine de l'écologie de la végétation, des sols ou des communautés. Une telle recherche complètera les compétences existantes à l'Institut de biologie et facilitera donc les collaborations internes.

Exigences: la personne candidate doit être titulaire d'un doctorat dans une discipline pertinente pour le profil, et posséder de solides compétences en matière d'enseignement.

Entrée en fonction: 1^{er} février 2021.

Délai d'envoi des candidatures: 13 décembre 2019.

Les candidatures sont à déposer sur le site www.unine.ch/candis (réf. FS-EcologieFonc) sous la forme d'un seul fichier pdf, incluant une lettre de motivation, un curriculum vitae détaillé décrivant les activités d'enseignement et de recherche, une liste de publications, la copie des titres obtenus ainsi qu'une liste d'expert-e-s capables d'évaluer les compétences de la personne candidate (au moins 3 noms). La personne candidate exposera (en 3 pages max.) ses intérêts en matière d'enseignement et de recherche, sa vision scientifique du domaine ainsi que les projets qu'elle prévoit de développer à Neuchâtel.

D'autres renseignements peuvent être obtenus auprès de la présidence du comité de recrutement, Prof. Jacob Koella (jacob.koella@unine.ch) ou du doyen de la Faculté (doyen.sciences@unine.ch) ainsi que sur le site de la Faculté: www.unine.ch/sciences.

Soucieuse de promouvoir la diversité au sein de son personnel, l'Université de Neuchâtel s'engage à offrir des conditions de travail non discriminatoires.