



Université Abdelhamid Mehri – Constantine 2
Faculté des Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication
Département d'Informatique Fondamentale et ses Applications

Innovation and Technological Entrepreneurship

MASTER 1
SCIENCE DE DONNÉES ET INTELLIGENCE
ARTIFICIELLE
S2

DR ILHAM KITOUNI

23-24

Plan (Semestre) 2

Plan du cours

Chapitre 1 : Gestion de la R&D et l'innovation

Chapitre 2 : Entrepreneuriat technologique & application

Chapitre 3 : Commercialisation des nouveaux produits et services & application

Chapitre 4 : Financement de l'entreprise technologique & application

Chapitre 5 : Motivation et leadership & application

Examen final

Chapitre 5 : Motivation et leadership & application

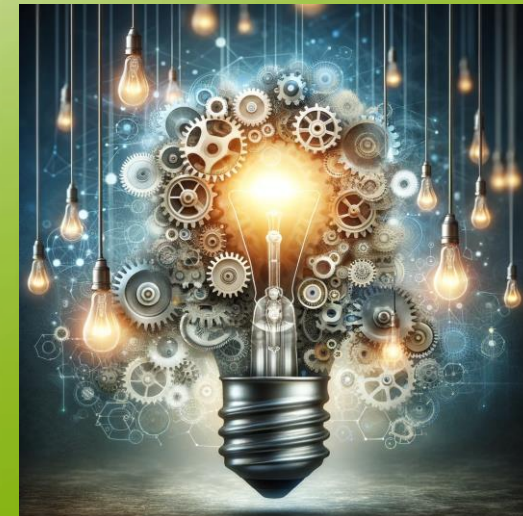
Objectifs

- Développez les compétences de leadership nécessaires pour diriger des équipes innovantes et favoriser une culture d'innovation.
- Explorez les théories de la motivation et comment elles s'appliquent à la gestion d'équipes hautement technologiques et innovantes.
- Abordez les défis de la gestion du changement dans des environnements innovants et technologiques.

Introduction

4

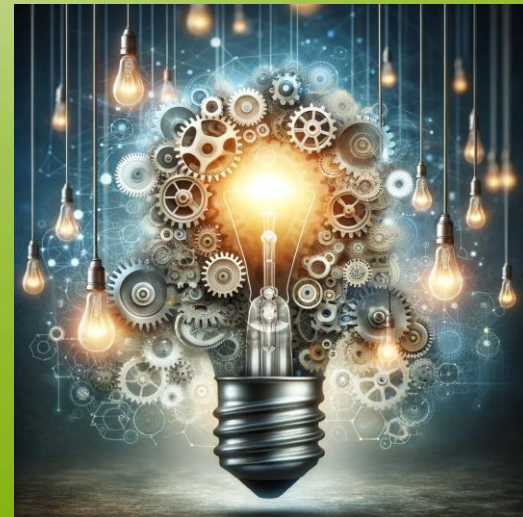
- **Définition (Dictionnaire): to led (to lead)**
 - to guide on a way especially by going in advance
 - to direct on a course or in a direction
 - to serve as a channel for
 - to direct the operations, activity, or performance of
- **Leadership**
 - the office or position of a leader
 - capacity to lead
 - the act or an instance of leading



Introduction

5

- Le leadership adaptatif est crucial dans la gestion de projets, surtout ceux qui impliquent de l'innovation et requièrent une approche flexible face aux changements et défis.



Leadership Adaptatif

- **Styles de leadership et leur adéquation aux différentes phases d'innovation :**
- Autocratique : souvent utilisé dans les phases initiales d'un projet où des décisions rapides et fermes sont nécessaires. des décisions unilatérale, renforce l'efficacité pour définir la direction.
- Démocratique : le projet progresse. Ce style favorise la collaboration et l'engagement de l'équipe, essentiels pour l'innovation et la résolution créative de problèmes.
- Laisser-faire : Dans les phases ultérieures, où les équipes sont bien établies, donnant plus d'autonomie aux membres de l'équipe pour exploiter leur créativité et innovation.

Un leader efficace doit être capable d'évaluer la maturité de son équipe et l'état d'avancement du projet pour ajuster son style de leadership



Communication et Vision

7

Communiquer avec clarté et régularité sur l'objectif final du projet :

La communication est vitale pour maintenir tous les membres de l'équipe alignés sur les objectifs finaux.

Le leader doit régulièrement réitérer la vision et les objectifs pour s'assurer que le projet reste sur la bonne voie.



Communication et Vision

8

Mobiliser les équipes autour d'une vision porteuse de sens et stimulante :

- Un leader doit être capable:
- de créer une vision
- de communiquer cette vision de facons inspirante (motivante et engageante)



Important dans un environnement d'innovation

- la passion et l'engagement peuvent influencer la productivité et la créativité.

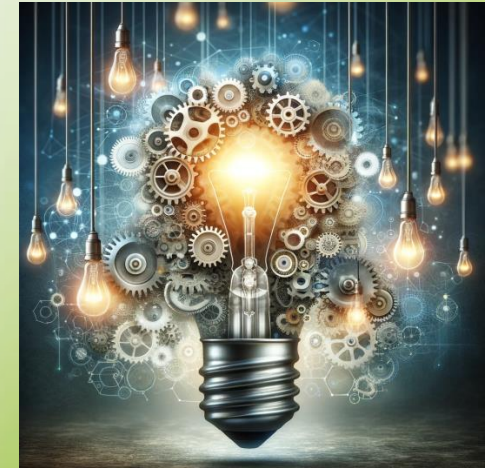
Communication et Vision

9

Utiliser des supports visuels adaptés :

- Les présentations,
- les graphiques,
- les diagrammes et
- la documentation partagée sont des outils essentiels

pour clarifier des concepts complexes et assurer que toute l'équipe est sur la même longueur d'onde



Communication et Vision

10

Gérer les moments de doute par une communication rassurante :

Dans les phases de doute ou de changement, la communication du leader doit être:

- rassurante
- et soutenante.
- Reconnaître les défis,
- montrer de l'empathie
- soutien actif

sont des moyens efficaces pour renforcer la confiance de l'équipe.



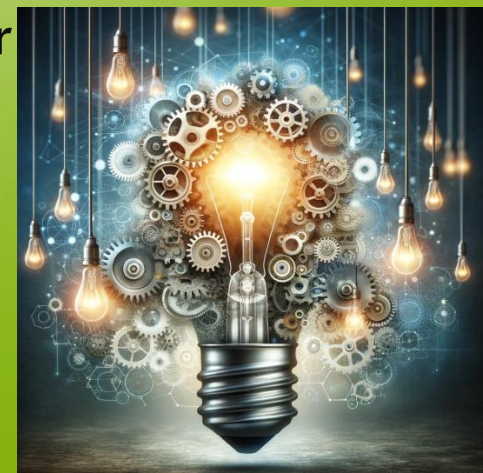
Autonomie et Responsabilisation

11

Déléguer des responsabilités de manière progressive en fonction des compétences :

Comment : Identifier **les compétences individuelles** et **les niveaux de confiance** des membres de l'équipe pour allouer les responsabilités de manière appropriée.

Pourquoi : aide à construire la confiance ; les employés se développent à leur rythme et leur capacité d'apprentissage.



Autonomie et Responsabilisation

12

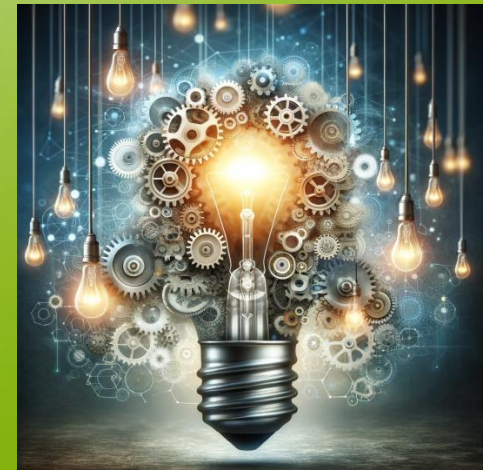
Fixer des objectifs clairs et mesurables pour assurer le suivi :

Comment : Utiliser la méthode SMART (Spécifique, Mesurable, Atteignable, Réaliste, Temporellement défini) pour définir des objectifs.

- les attentes sont claires
- les résultats mesurable

Pourquoi :

- permettent aux employés de se concentrer sur ce qui est attendu d'eux
- et facilite l'évaluation de leur performance



Autonomie et Responsabilisation

13

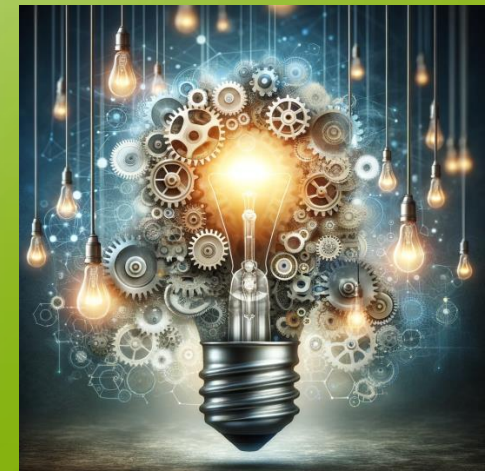
Encourager la prise d'initiative dans un cadre défini :

Comment :

- Offrir un environnement où les suggestions et les innovations sont valorisées.
- Définir des limites claires
- Prendre des initiatives sans craindre des conséquences négatives inutiles.

Pourquoi :

- Stimule la créativité et l'innovation
- En + de maintenir l'ordre et la direction stratégique.



Autonomie et Responsabilisation

14

Renforcer l'implication par la confiance et la latitude décisionnelle accordée :

Comment :

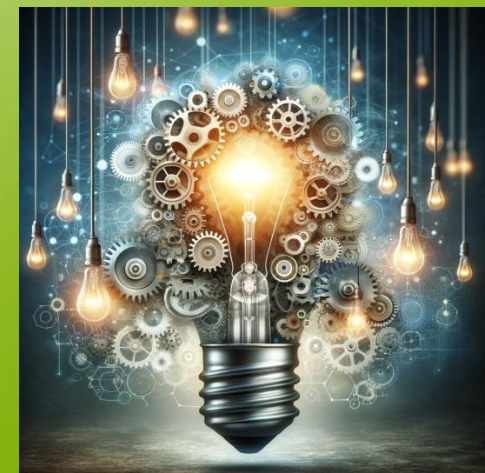
- Octroyer une autonomie dans les décisions liées à leurs tâches et projets.

Exemple :

- la prise de décisions pour atteindre les objectifs fixés,
- choisir les méthodes de travail,
- résoudre des problèmes spécifiques.

Pourquoi :

- Renforcez l'engagement et la satisfaction de l'équipe au travail.



Gestion des Talents

15

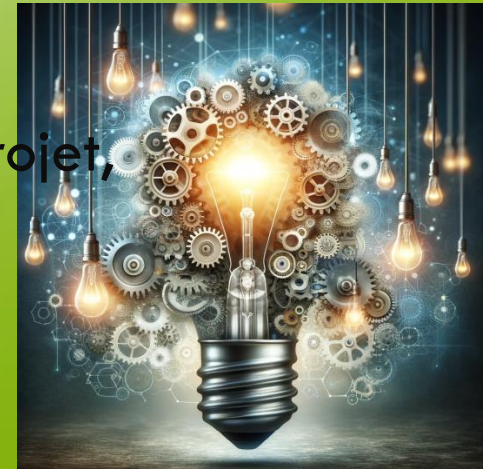
Reconnaître les forces de chacun et les impliquer dans les bonnes missions :

Comment :

- Effectuer des évaluations régulières des compétences
- et des intérêts.
- Assigner des tâches qui correspondent aux compétences prouvées tout en leur offrant des défis stimulants.

Pourquoi :

- assurer que l'équipe est compétents et reste passionnés par le projet,
- Augmenter la productivité et la qualité du travail.



Gestion des Talents

16

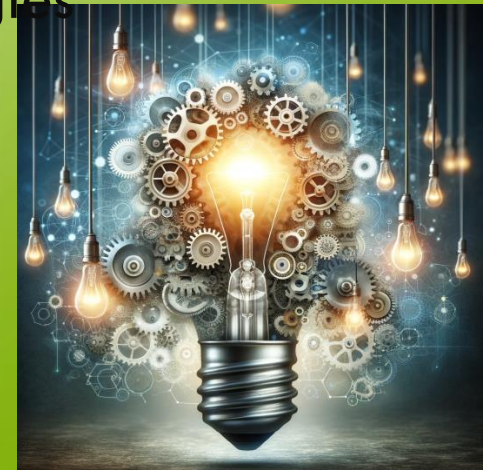
Accompagner l'évolution des compétences par la formation :

Comment :

- Proposer des formations continues, des ateliers, et des séminaires.
- Permettre d'améliorer les compétences actuelles et développer de nouvelles.

Pourquoi :

- garder l'équipe à jour avec les dernières tendances et technologies
- crucial dans un environnement professionnel en évolution rapide.



Gestion des Talents

17

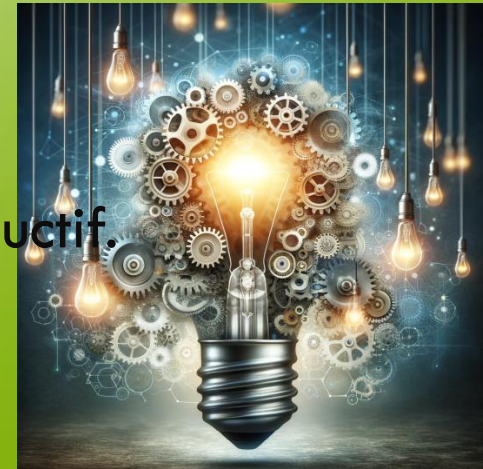
Répartir équitablement la charge de travail :

Comment :

- Surveiller les charges de travail
- s'assurer qu'elles sont réparties de manière équitable
- utiliser des outils de gestion de projet pour suivre les progrès et les allocations de tâches.
- .

Pourquoi :

- Prévenir le surmenage
- contribue à un environnement de travail plus harmonieux et productif.



Gestion des Talents

18

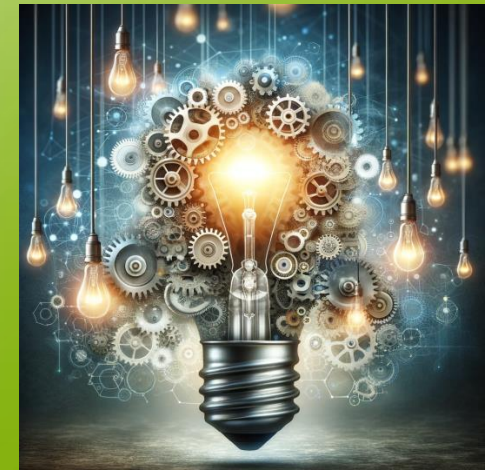
Remercier et féliciter régulièrement pour le travail accompli :

Comment :

- Des systèmes de reconnaissance qui récompense
- Pour les résultats et pour l'effort et l'engagement.
- des récompenses formelles, des mentions dans des réunions, ou simplement des remerciements personnels.

Pourquoi :

- La reconnaissance est un puissant motivateur
- améliore le moral de l'équipe



Gestion des Talents

19

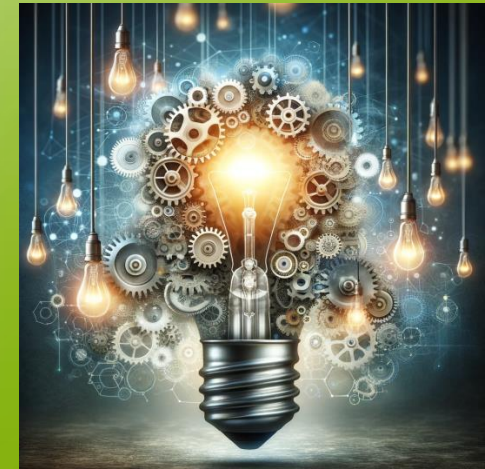
Remercier et féliciter régulièrement pour le travail accompli :

Comment :

- Des systèmes de reconnaissance qui récompense
- Pour les résultats et pour l'effort et l'engagement.
- des récompenses formelles, des mentions dans des réunions, ou simplement des remerciements personnels.

Pourquoi :

- La reconnaissance est un puissant motivateur
- améliore le moral de l'équipe



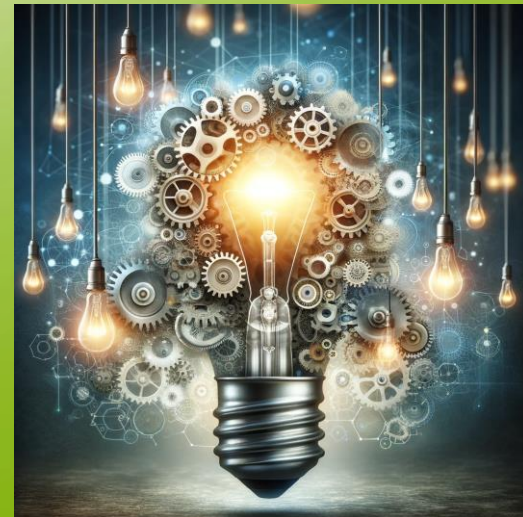
Conclusion

20

Le leadership adaptatif, la communication et la gestion des talents sont des ingrédients essentielles pour créer et maintenir un environnement de travail dynamique et engageant.

Chaque membre de l'équipe se sent valorisé et motivé à contribuer avec son plein potentiel.

Q&R



Bibliographie

1. <https://www.merriam-webster.com/dictionary/leadership>.
2. Who Says Elephants Can't Dance Inside IBM's Historic Turnaround by Louis Gerstner (Nov 2002).
3. Leading Digital: Turning Technology into Business Transformation Hardcover by George Westerman , Didier Bonnet, Andrew McAfee – October 14, 2014