

Le succès des organisations en matière d'innovation exige une combinaison de compétences, de cultures et de climats d'encouragement, de structures et de processus, et de leadership.

Le Profil des compétences en matière d'innovation (PCI) souligne l'apport unique des compétences, attitudes et comportements d'une personne au rendement d'une organisation sur le plan de l'innovation, et ce, en misant sur la créativité et les aptitudes pour l'amélioration continue, sur les dispositions à prendre des risques, sur l'habileté à établir des relations et sur la capacité d'exécution.

Le PCI est conçu pour les employeurs et les employés. Il convient à toutes les organisations, peu importe leur taille, leur fonction ou leur secteur d'activité. Le PCI peut également être appliqué en dehors du milieu de travail, par les enseignants et les étudiants.

## Préparé avec l'appui du Centre national sur l'enseignement et l'apprentissage, et du Forum sur les compétences relatives à l'employabilité

### MEMBRES

Alberta Human Resources and Employment  
Alberta Learning  
Bow Valley College  
Développement des ressources humaines Canada  
Dufferin-Peel Catholic District School Board  
Durham District School Board  
Industrie Canada  
Keyano College  
La Banque de Montréal  
La Compagnie pétrolière impériale Ltée  
La Société canadienne des postes  
Le Centre franco-ontarien de ressources pédagogiques  
Le Conseil des écoles catholiques de langue française du Centre-Est  
Le Conseil des ressources humaines du logiciel  
Le ministère de l'Éducation de l'Ontario  
Le ministère de l'Éducation du Nouveau-Brunswick  
Le ministère de la Défense nationale  
Mount Royal College  
RBC Groupe Financier  
Saskatchewan Institute of Applied Science and Technology  
Seneca College of Applied Arts and Technology  
Sheila Simard and Associates  
Shell Canada Limitée  
Syncrude Canada Ltd.  
Toronto District School Board  
Vision Builders  
WCG International Consultants Limited  
Xerox Canada Limitée

# Le Conference Board du Canada

Le Conference Board du Canada est l'organisme de recherche appliquée sans but lucratif et indépendant le plus avancé du pays. Il se donne pour mission de développer le leadership dans le but de contribuer à l'avancement du Canada en aidant, par ses observations, à mieux comprendre les tendances économiques, les grands dossiers d'intérêt public et la performance des organisations. Il crée aussi des liens et assure la diffusion de la connaissance au moyen d'activités d'apprentissage, de réseaux, de publications de recherche et de services d'information taillés sur mesure. Un large éventail d'organisations des secteurs public et privé canadiens figurent parmi ses membres. Créé en 1954, Le Conference Board du Canada est affilié au Conference Board, Inc. qui dessert quelque 3 000 sociétés réparties dans 67 pays.

## Pour obtenir de plus amples renseignements au sujet du Profil des compétences en matière d'innovation, consultez le site

[www.conferenceboard.ca/education](http://www.conferenceboard.ca/education)

Le Conference Board du Canada  
Pour y voir clair



## Profil des compétences en matière d'innovation



## Les compétences, attitudes et comportements dont vous avez besoin pour contribuer à l'innovation en milieu de travail

Le Profil des compétences en matière d'innovation (PCI) souligne l'apport unique des compétences, attitudes et comportements d'une personne au rendement d'une organisation sur le plan de l'innovation.

Collectivement, les compétences individuelles créent la capacité d'innover d'une organisation.

Le Conference Board du Canada invite et encourage les employés, les employeurs, les enseignants, les étudiants, les administrations publiques, les travailleurs et les communautés à utiliser le PCI comme modèle de dialogue et d'action.

Publication 03-00109F

Le Conference Board du Canada  
Pour y voir clair



255, chemin Smyth, Ottawa (Ontario) K1H 8M7 Canada  
Tél. (613) 526-3280 • Téléc. (613) 526-4857  
Renseignements 1-866-711-2262

[www.conferenceboard.ca](http://www.conferenceboard.ca)

# PROFIL DES COMPÉTENCES EN MATIÈRE D'INNOVATION

Les compétences dont vous avez besoin pour contribuer au rendement organisationnel sur le plan de l'innovation — pour créer des produits, processus et services nouveaux et améliorés

## CRÉATIVITÉ ET APTITUDES POUR L'AMÉLIORATION CONTINUE

### LES COMPÉTENCES, ATTITUDES ET COMPORTEMENTS NÉCESSAIRES POUR GÉNÉRER DES IDÉES

*Vous serez en mesure de vous offrir et d'offrir à votre organisation de meilleures occasions de réaliser des choses lorsque vous pourrez :*

#### Agir et apporter une contribution

- Recueillir différents points de vue — explorer les options
- Être souple et flexible quand vous contestez des idées
- Poser des questions pour évaluer les situations, cerner les problèmes et chercher des solutions
- Repenser la façon de faire les choses — briser le moule
- Aborder les défis avec créativité — se livrer à une réflexion qui sort des sentiers battus
- Rechercher les connexions surprenantes — avoir l'esprit ouvert lorsque vous explorez des solutions possibles
- Avancer vos propres idées avec confiance
- Chercher de nouvelles façons de créer de la valeur pour vos produits, processus et services
- Suggérer d'autres façons d'atteindre les objectifs

#### Gérer et appuyer les autres

- Manifester de la confiance envers les idées et actions des autres
- Cultiver et promouvoir la créativité et l'inventivité
- Vous interroger sur votre façon de fonctionner — réfléchir au delà des zones de confort individuelles et organisationnelles
- Visualiser le but à atteindre — saisir la situation dans son ensemble
- Être réceptif aux nouvelles idées et aux façons de faire différentes — poursuivre les efforts d'amélioration continue
- Contrôler le succès pour dégager des méthodes favorisant l'amélioration continue
- Reconnaître et récompenser les idées originales et les idées visant l'amélioration

## APTITUDES POUR LA PRISE DE RISQUES

### LES COMPÉTENCES, ATTITUDES ET COMPORTEMENTS NÉCESSAIRES POUR PRENDRE DES RISQUES CALCULÉS ET ÊTRE ENTREPRENANT

*Vous serez en mesure de vous offrir et d'offrir à votre organisation de meilleures occasions de réaliser des choses lorsque vous pourrez :*

#### Agir et apporter une contribution

- Imaginer un avenir dans lequel les risques que vous aurez pris auront porté leurs fruits
- Conserver un esprit ouvert et réagir de façon constructive aux occasions de transformation
- Vous concentrer sur ce que vous essayez de réaliser en suggérant d'autres façons de faire les choses
- Évaluer le risque, et gérer votre approche face au risque — prendre les risques appropriés lorsque vous adoptez de nouvelles approches
- Tirer profit de vos expériences — ne pas craindre de commettre des erreurs
- Être prêt à expérimenter de nouvelles idées — agir sans connaître tous les résultats ou conséquences
- Avoir la confiance nécessaire pour mettre en pratique vos compétences dans des situations nouvelles et inconnues

#### Gérer et appuyer les autres

- Encourager les individus et les équipes à proposer de nouvelles idées d'action
- Appuyer le risque en surveillant et en évaluant les décisions et les actions
- Être souple face aux reculs, aux fautes et aux erreurs potentielles
- Accepter les défaites et en tirer des leçons
- Reconnaître et récompenser la prise de risques

## APTITUDES POUR L'ÉTABLISSEMENT DE RELATIONS

### LES COMPÉTENCES, ATTITUDES ET COMPORTEMENTS NÉCESSAIRES POUR NOUER ET ENTREtenir DES RELATIONS INTERPERSONNELLES QUI FAVORISENT L'INNOVATION

*Vous serez mieux préparé pour ajouter de la valeur à une tâche, à un projet ou à une activité lorsque vous pourrez :*

#### Agir et apporter une contribution

- Comprendre la dynamique d'un groupe et travailler dans son cadre
- Forger et maintenir des liens intra-organisationnels et extra-organisationnels
- Inciter d'autres personnes à mettre à profit leurs compétences, connaissances et capacités
- Partager l'information et l'expertise — expliquer et clarifier les idées nouvelles et différentes
- Respecter et appuyer les idées, approches et contributions des autres
- Écouter et poser des questions pour comprendre ce que les points de vue des autres offrent de nouveau et de différent
- Accepter et fournir des commentaires et des conseils de façon constructive
- Surmonter les obstacles dressés par les gens qui risquent d'entraver les résultats — anticiper les sources d'appui et de résistance

#### Gérer et appuyer les autres

- Conseiller et guider les autres, et les encourager à partager leurs idées et à s'exprimer ouvertement — favoriser une ambiance d'ouverture d'esprit
- Encourager les autres à s'investir, en déléguant la responsabilité et en appuyant les efforts
- Inciter les groupes à collaborer et à concevoir de nouvelles solutions
- Accorder des ressources pour le réseautage et le partage des idées, des connaissances et des compétences
- Encourager le développement personnel chez les autres pour qu'ils soient plus aptes à travailler en équipe
- Adresser des éloges et des critiques constructives aux équipes
- Reconnaître et récompenser le succès des équipes et des groupes

## APTITUDES POUR L'EXÉCUTION

### LES COMPÉTENCES, ATTITUDES ET COMPORTEMENTS NÉCESSAIRES POUR TRANSFORMER LES IDÉES EN PRODUITS, PROCESSUS ET SERVICES

*Vous serez mieux préparé pour mener à exécution une tâche, un projet ou un travail assigné lorsque vous pourrez :*

#### Agir et apporter une contribution

- Puiser dans les connaissances et les compétences de votre organisation et les appliquer
- Vous adapter aux exigences changeantes
- Faire preuve d'ingéniosité lors de la conception, de la planification et de l'application de solutions
- Utiliser les outils et les technologies appropriés pour exécuter une tâche, un projet ou un travail assigné
- Gérer les imprévus — avoir des stratégies de rechange
- Être ferme — faire preuve d'initiative, d'engagement et de persévérance dans l'exécution de vos tâches
- Accepter la critique et tirer des leçons de vos erreurs
- Utiliser des mesures pour démontrer la valeur d'une solution
- Accepter la responsabilité de ce que votre groupe et vous mettez en œuvre

#### Gérer et appuyer les autres

- Adopter et favoriser une attitude gagnante
- Comprendre comment le changement influe sur le rendement de votre organisation
- Être proactif dans votre façon de diriger et de réagir au changement
- Accorder aux employés le pouvoir de prendre des décisions
- Tolérer les erreurs lorsque vous mettez de nouvelles idées à l'essai
- Apprécier, appuyer et récompenser l'esprit d'initiative
- Rendre le changement visible — mettre en valeur les produits, services et processus nouveaux et améliorés
- Mesurer les effets d'une solution donnée sur le rendement, la productivité et les résultats financiers