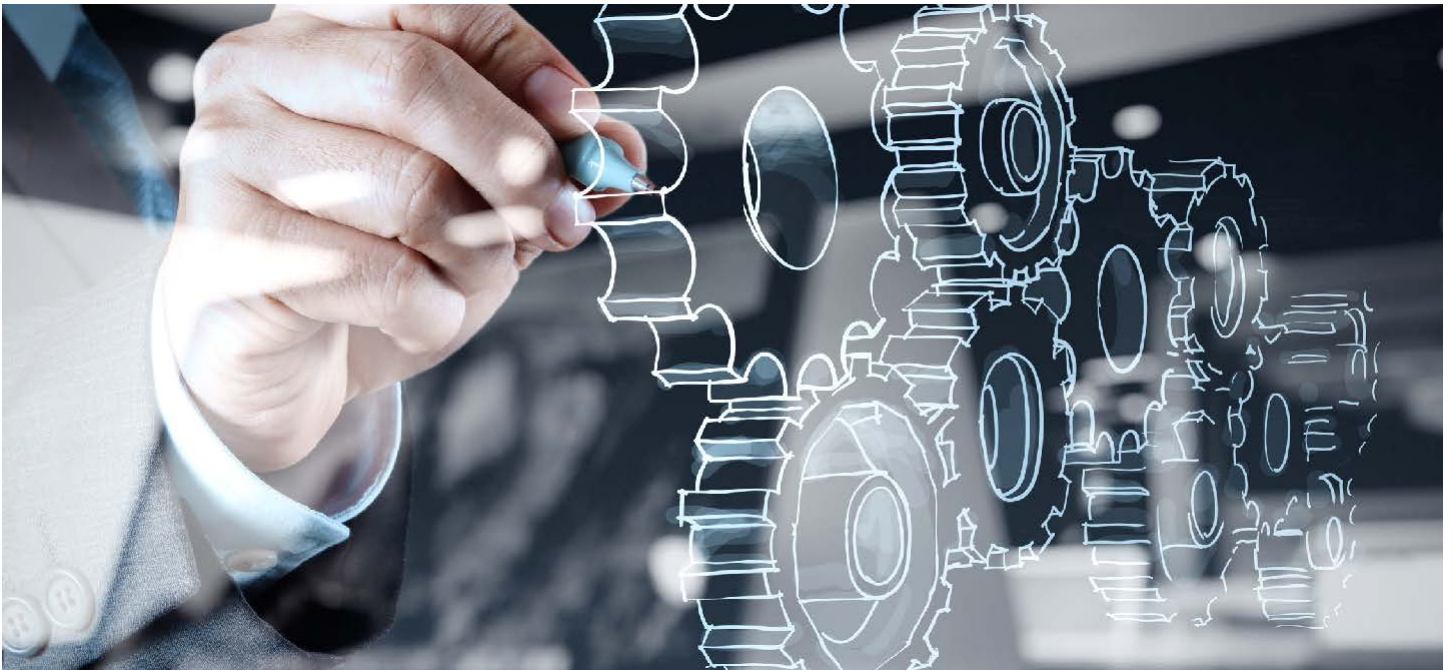




# Profil de compétences en innovation.

Les compétences, les attitudes et les comportements dont vous avez besoin pour innover en milieu de travail



Le profil de compétences en innovation (PCI 2018) souligne la contribution unique que peut apporter une personne, par ses compétences, ses attitudes et ses comportements, à la performance d'une organisation en matière d'innovation.

Le Conference Board du Canada et le Centre pour l'innovation des entreprises invitent les employés, les employeurs, les éducateurs, les étudiants, le gouvernement, les syndicats et les communautés à utiliser ce profil comme cadre de dialogue et d'action.

Collectivement, les compétences des personnes créent la capacité d'innovation de l'organisation.

# Profil de compétences en innovation 2018

Les compétences dont vous avez besoin pour contribuer à la performance en matière d'innovation d'une organisation, pour développer des stratégies, des capacités, des produits, des procédés et des services, nouveaux ou améliorés.

## Compétences en matière de créativité, de résolution de problèmes et d'amélioration continue

---

Les compétences, les attitudes et les comportements nécessaires pour générer des idées. Vous serez en mesure d'offrir, autant pour vous-même que pour votre organisation, de meilleures possibilités de succès lorsque vous pourrez :

- Observer les réussites et les échecs pour chercher d'autres façons de s'améliorer continuellement
- Reconnaître et récompenser les idées originales et les idées d'amélioration

### Où trouver plus de renseignements

[www.conferenceboard.ca/e-library/abstract.aspx?did=6231](http://www.conferenceboard.ca/e-library/abstract.aspx?did=6231)

### Agir et contribuer

- Chercher de nouvelles façons de rehausser la valeur des produits, des procédés, des services, des stratégies et des capacités
- Déterminer les problèmes et leurs solutions possibles – remettre en question les hypothèses et reconnaître les occasions de changement et d'amélioration
- Solliciter différents points de vue – poser des questions, examiner les options, demander de la rétroaction
- Être capable d'adaptation et de souplesse lors de la remise en doute des idées, de la recherche de solutions et de la résolution de problèmes
- Repenser la façon de faire les choses, briser le moule!
- Relever les défis avec créativité – s'aventurer hors des sentiers battus
- Rechercher des liens inattendus – être ouvert d'esprit, accumuler les savoirs d'un large éventail de domaines et les mettre en pratique
- Mettre vos propres idées de l'avant avec assurance
- Suggérer d'autres façons d'atteindre les objectifs
- Évaluer les solutions pour formuler des recommandations et prendre des décisions

### Gérer et soutenir les autres

- Manifester de la confiance envers les idées et les démarches d'autres personnes
- Cultiver et encourager la créativité et l'inventivité
- Mettre au défi votre propre façon de faire – penser au-delà de votre zone de confort personnelle et organisationnelle
- Projeter une vision de votre destination – garder une vue d'ensemble à l'esprit
- Accueillir les nouvelles idées et les façons différentes de faire les choses – s'engager envers l'amélioration continue

## Compétences en matière d'évaluation des risques et de prise de risques

Les compétences, les attitudes et les comportements nécessaires pour prendre des risques calculés et faire preuve d'esprit entrepreneurial. Vous serez en mesure d'offrir, autant pour vous-même que pour votre organisation, de meilleures possibilités de succès, lorsque vous pourrez :

### Agir et contribuer

- Être à l'aise dans la poursuite de nouvelles possibilités – tolérer l'ambiguïté
- Évaluer et gérer les risques – être en mesure de cerner, de quantifier et de qualifier un risque
- Prendre des risques nécessaires et toujours garder les objectifs en ligne de mire
- Agir avec prudence – cerner, maîtriser et éviter les dangers et les menaces
- Garder le cap sur ce que vous essayez d'accomplir lorsque vous proposez des méthodes de rechange pour faire le travail
- Envisager un avenir où vous récoltez les lauriers de votre prise de risques
- Apprendre de vos expériences – ne pas craindre de commettre des erreurs
- Être prêt à explorer de nouvelles idées – s'engager dans une démarche sans en connaître tous les résultats ou les conséquences
- Déployer vos compétences dans des situations nouvelles et inconnues avec conviction

### Gérer et soutenir les autres

- Encourager les personnes et les équipes à proposer de nouvelles idées
- Soutenir la prise de risques en surveillant et en évaluant les décisions et les actions
- Ne pas vous laisser abattre par les coups durs, les erreurs et les erreurs potentielles
- Ne pas sanctionner les erreurs imprévisibles
- Accepter les échecs et en tirer des leçons
- Reconnaître et récompenser la recherche de nouvelles occasions et la prise de risques calculés

### Où trouver plus de renseignements

[www.conferenceboard.ca/e-library/abstract.aspx?did=6632](http://www.conferenceboard.ca/e-library/abstract.aspx?did=6632)

---



## Compétences en matière d'établissement de relations et de communications multiculturelles

Les compétences, attitudes et comportements nécessaires pour établir et maintenir des relations interpersonnelles qui facilitent l'innovation. Vous serez plus disposé à conférer une valeur ajoutée à une tâche, un projet ou une activité lorsque vous pourrez :

### Agir et contribuer

- Motiver les autres à mettre à profit leurs compétences, leurs connaissances et leurs habilités
- Créer et entretenir des relations au sein et à l'extérieur de l'organisation avec des gens de diverses origines
- Reconnaître que les relations se fondent sur un principe de réciprocité – s'investir dans la création et le maintien de relations
- Comprendre la dynamique du groupe et fonctionner à l'intérieur de ses limites
- Mettre en commun l'information et l'expertise, autant au sein de l'organisation qu'avec les organisations partenaires – présenter et expliquer les idées nouvelles et différentes
- Respecter et soutenir les idées, les approches et les contributions de chacun
- Être à l'écoute des différentes opinions et perspectives et les valoriser
- Accepter la rétroaction et les conseils d'une manière constructive et en offrir tout autant
- Surmonter les obstacles entre les personnes qui pourraient nuire à l'atteinte des résultats – prévoir les sources d'assistance et de résistance
- Prendre conscience de sa propre culture et comprendre comment la culture façonne la vision du monde des personnes de diverses origines
- Acquérir des connaissances propres aux cultures et apprendre à bien formuler ses divergences d'opinions de manière verbale et non verbale
- Se tenir au courant des enjeux et des tendances mondiaux

### Gérer et soutenir les autres

- Servir de mentor, encourager et encadrer les autres à échanger des idées et à s'exprimer librement – favoriser un climat d'ouverture d'esprit
- Inclure les autres en déléguant des responsabilités et en soutenant leurs efforts
- Simplifier la collaboration et la prestation de nouvelles solutions pour les groupes de personnes
- Consacrer des ressources au réseautage et à l'échange d'idées, de connaissances et de compétences
- Encourager l'épanouissement personnel des autres afin qu'ils soient davantage en mesure de contribuer à l'équipe
- Formuler des commentaires constructifs, des conseils et des compliments sincères
- Reconnaître et récompenser les succès individuels, d'équipe et de groupe

---

### Où trouver plus de renseignements

[www.hofstede-insights.com](http://www.hofstede-insights.com)

## Compétences en matière de mise en œuvre

Les compétences, les attitudes et les comportements nécessaires pour transformer les idées en stratégies, en capacités, en produits, en procédés et en services. Vous serez plus disposé à mener à terme une tâche, un projet ou un mandat lorsque vous pourrez :

### Agir et contribuer

- Fixer des buts et des objectifs réalistes
- Accéder aux connaissances et au savoir-faire, autant de l'intérieur que de l'extérieur de l'organisation, et les mettre en pratique
- Faire preuve d'ingéniosité lors de la conception, de la planification et de la mise en œuvre de solutions
- Se préparer à toute éventualité – prévoir des stratégies de rechange
- S'adapter aux circonstances changeantes
- Utiliser les bons outils et les bonnes technologies pour accomplir une tâche, un projet ou un mandat
- Être persévérant – faire preuve d'initiative, de motivation et de persistance pour mener à bien une tâche
- Accepter la critique et tirer des leçons des erreurs
- Vérifier qu'une solution fonctionne et saisir les possibilités d'amélioration
- Utiliser des indicateurs pour mesurer et démontrer la valeur d'une solution
- Être responsable de ce que vous et les membres de votre groupe mettez en œuvre

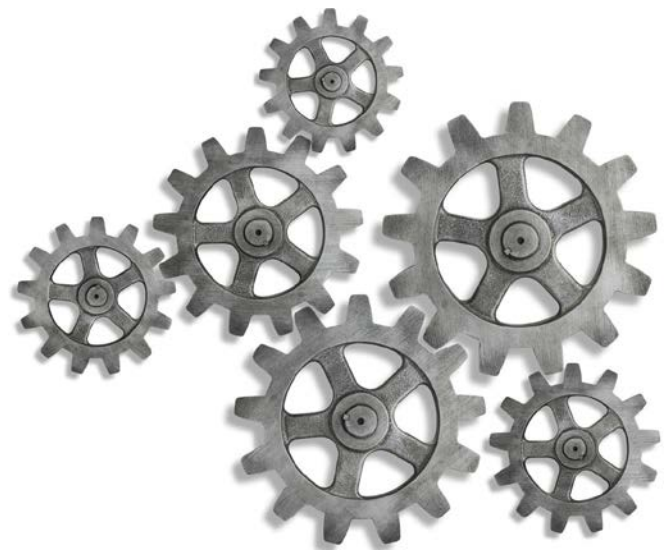
### Gérer et soutenir les autres

- Adopter et mettre en valeur une attitude dynamique
- Saisir l'incidence des changements sur la performance de votre organisation
- Être proactif en dirigeant et en réagissant aux changements
- Offrir aux employés l'occasion de prendre des décisions
- Tolérer les erreurs lorsque de nouvelles idées sont mises à l'essai
- Valoriser, soutenir et récompenser l'esprit d'initiative
- Rendre visibles les changements – mettre en lumière les produits, les services, les procédés, les stratégies et les habiletés, nouveaux et améliorés
- Évaluer l'incidence d'une solution sur la performance, la productivité et les résultats financiers

---

### Où trouver plus de renseignements

[www.conferenceboard.ca/e-library/abstract.aspx?did=5884](http://www.conferenceboard.ca/e-library/abstract.aspx?did=5884)





## Innovation réussie

Dans les organisations, le succès de l'innovation passe par un juste mélange de compétences, de cultures de soutien, de structures et de processus favorables, et de leadership.

Le PCI 2018 souligne la contribution unique que peut apporter une personne, par ses compétences, ses attitudes et ses comportements, à la performance d'une organisation en matière d'innovation, en misant sur les compétences, comme la créativité, la capacité de résoudre des problèmes, l'amélioration continue, l'évaluation des risques, la prise de risques, l'établissement de relations, la communication et la compétence en matière de mise en œuvre.

Le PCI 2018 s'adresse autant aux employeurs qu'aux employés. Sa pertinence s'étend à toutes les organisations, peu importe leur taille, leur fonction ou leur secteur d'activité. Il peut être utilisé également à l'extérieur du monde du travail, par les éducateurs et les étudiants.

Les compétences, attitudes et comportements du PCI ne doivent pas être envisagés isolément, ni être considérés comme des caractéristiques indépendantes ou cloisonnées – au contraire, ils se chevauchent et sont synchrones. Différentes compétences peuvent être utilisées simultanément et selon diverses combinaisons tout au long du processus d'innovation.

---

Le présent document a été créé par Bruce Good, directeur exécutif, Centre pour l'innovation des entreprises, Conference Board du Canada, et Sorin Cohen, chercheur principal, Mesures, Gestion de l'innovation.

### À propos du Conference Board du Canada

Le Conference Board du Canada est l'organisme de recherche appliquée indépendant et sans but lucratif et indépendant le plus en vue au Canada. Nous travaillons à bâtir une capacité en matière de leadership pour un meilleur Canada en élaborant et en diffusant des aperçus sur les tendances économiques, les politiques publiques et la performance organisationnelle. Nous créons aussi des liens et assurons la diffusion de la connaissance au moyen de nos activités d'apprentissage, de nos réseaux, de nos publications de recherche et de nos services d'information taillés sur mesure.

### À propos du Centre pour l'innovation des entreprises

Le Centre pour l'innovation des entreprises contribue à apporter des améliorations importantes à l'innovation en affaires à l'échelle des entreprises au Canada. Sa mission est de comprendre pourquoi le Canada n'est pas un chef de file en matière d'innovation des entreprises. Il vise à créer des idées pour les entreprises et les marchés financiers qui permettront d'améliorer l'innovation des entreprises afin de rassembler des éléments de preuve et de suivre notre performance, et de formuler des politiques publiques qui favoriseront l'innovation des entreprises.

Pour en savoir plus sur les activités de recherche menées au Centre pour l'innovation des entreprises du Conference Board du Canada, visitez la page : [www.conferenceboard.ca/CBI](http://www.conferenceboard.ca/CBI).



255, chemin Smyth, Ottawa (Ontario) K1H 8M7 Canada

Téléphone : 613-526-3280 • Télécopieur : 613-526-4857 • Demande de renseignements : 1-866-711-2262

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