



# PROFIL DES COMPÉTENCES EN INNOVATION 2.0

Les compétences, attitudes et comportements nécessaires  
pour contribuer à l'innovation en milieu de travail



Le Profil des compétences en innovation (PCI 2.0) souligne la contribution unique que peut apporter un individu, 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 et encouragent les employés, les employeurs, le personnel enseignant, les étudiants, les administrations publiques, les organisations syndicales et les collectivités à se servir du PCI 2.0 comme cadre de dialogue et d'action.

Ce sont les compétences de tout un chacun qui, ensemble, déterminent la capacité d'innovation d'une organisation.

# PROFIL DES COMPÉTENCES EN INNOVATION 2.0

Les compétences nécessaires pour contribuer à la performance d'une organisation en matière d'innovation – pour créer des stratégies, des capacités, des produits, des procédés et des services, nouveaux ou améliorés

## CRÉATIVITÉ, RÉOLUTION DE PROBLÈMES ET AMÉLIORATION CONTINUE

Les compétences, attitudes et comportements voulus pour susciter des idées

*Vous pourrez accroître les possibilités de réussite qui s'offrent à vous et à votre organisation par les moyens suivants :*

### Action et contribution

- Essayez de trouver de nouvelles façons d'ajouter de la valeur à vos produits, procédés, services, stratégies et capacités
- Cerner les problèmes et leurs solutions possibles – remettez en question les idées reçues, sachez reconnaître les possibilités de changement et d'amélioration qui s'offrent
- Cherchez à obtenir différents points de vue – posez des questions, explorez diverses options, demandez qu'on vous fasse des commentaires
- Soyez souples et capables de vous adapter lorsque vous remettez des idées en question, cherchez des solutions et réglez des problèmes
- Repensez les façons de faire – rompez avec les formules traditionnelles
- Relevez les défis avec originalité – sortez des sentiers battus
- Essayez de trouver des liens qui étonneront – gardez l'esprit ouvert, puisez dans les connaissances issues d'un vaste éventail de domaines et mettez-les en pratique
- Énoncez vos idées avec confiance
- Proposez d'autres façons d'atteindre les buts fixés
- Évaluez les solutions avant de faire des recommandations ou de prendre des décisions

### Gestion et soutien à autrui

- Témoignez de la confiance à l'égard des idées et des actions d'autrui
- Favorisez et alimentez la créativité et l'inventivité
- Remettez en question vos façons de faire – sortez de votre propre zone de confort et de celle de votre organisation
- Définissez une vision d'avenir – ayez une vue d'ensemble des choses
- Soyez réceptifs aux nouvelles idées et aux façons de faire différentes – engagez-vous à apporter continuellement des améliorations
- Suivez l'évolution de vos succès et échecs afin de vous améliorer constamment
- Soulignez et récompensez les idées originales et celles visant à apporter des améliorations

## GESTION DES RISQUES ET PRISE DE RISQUES

Les compétences, attitudes et comportements voulus pour prendre des risques calculés et être animé par l'esprit d'entreprise

*Vous pourrez accroître les possibilités de réussite qui s'offrent à vous et à votre organisation par les moyens suivants :*

### Action et contribution

- Sentez-vous à l'aise lorsque vous explorez de nouvelles possibilités – tolérez l'ambiguïté
- Évaluez et gérez les risques – soyez capables de les repérer, de les quantifier et de les qualifier
- Prenez des risques appropriés, sans perdre de vue vos objectifs
- Faites preuve de rigueur; cerner les dangers et les menaces, et apprenez à les circonscrire et à les éviter
- Restez concentrés sur les buts que vous essayez d'atteindre lorsque vous proposez d'autres façons de faire
- Imaginez un scénario d'avenir où les risques que vous avez pris ont porté leurs fruits
- Tirez des leçons de vos expériences – n'ayez pas peur de faire des erreurs
- Soyez prêts à tester de nouvelles idées – agissez sans connaître forcément tous les résultats ou toutes les conséquences
- Ayez suffisamment confiance en vous pour mettre vos compétences en pratique dans des situations nouvelles ou peu familières

### Gestion et soutien à autrui

- Encouragez les gens à proposer, individuellement ou en équipe, de nouvelles idées
- Encadrez le risque en suivant de près et en évaluant les décisions et les gestes posés
- Ne vous laissez pas abattre en cas de revers et d'erreurs commises ou potentielles
- Ne sévissez pas si les erreurs commises étaient imprévisibles
- Acceptez les échecs et tirez-en des leçons
- Soulignez et récompensez le travail de ceux et celles qui explorent de nouvelles possibilités et prennent des risques calculés





## ÉTABLISSEMENT DE RELATIONS ET COMMUNICATION

Les compétences, attitudes et comportements voulus pour établir et entretenir des relations favorables à l'innovation

*Vous serez mieux préparés à accroître la valeur d'une tâche, d'un projet ou d'une activité par les moyens suivants :*

### Action et contribution

- Encouragez les autres à tirer parti de leurs compétences, connaissances et aptitudes
- Forgez et entretenez des liens avec des gens de l'intérieur comme de l'extérieur de votre organisation, provenant de divers horizons
- Ayez conscience du caractère réciproque des relations que vous établissez et entretenez – investissez dans ces relations
- Familiarisez-vous avec la dynamique d'un groupe et apprenez à fonctionner à l'intérieur de ce cadre
- Échangez renseignements et savoir-faire au sein de votre organisation et avec vos partenaires – expliquez et clarifiez les idées nouvelles et différentes
- Respectez et soutenez les idées, les méthodes et les contributions d'autrui
- Soyez à l'écoute d'opinions et de points de vue variés, et accordez-y de l'importance
- Fournissez des commentaires et des conseils de manière constructive, et acceptez ceux qu'on vous adresse
- Éliminez les obstacles qui se dressent entre les gens et pourraient compromettre les résultats – prévoyez des sources d'aide et anticipez les sources de résistance

### Gestion et soutien à autrui

- Encouragez les autres à exprimer leurs idées et à parler ouvertement, et offrez-leur encadrement et mentorat – favorisez un climat d'ouverture d'esprit
- Faites participer les membres de votre entourage en leur confiant des responsabilités et en appuyant leurs efforts
- Facilitez la tâche aux groupes qui veulent collaborer et proposer de nouvelles solutions
- Allouez des ressources au maillage et à l'échange d'idées, de connaissances et de compétences
- Favorisez l'épanouissement personnel de sorte que chacun soit mieux en mesure de travailler en équipe
- Formulez des commentaires constructifs, des conseils et des éloges sincères
- Soulignez et récompensez les réussites individuelles, collectives et en équipe

## MISE EN ŒUVRE

Les compétences, attitudes et comportements voulus pour transformer des idées en stratégies, en capacités, en produits, en procédés et en services

*Vous serez mieux préparés à accomplir une tâche ou à mener à bien un projet avec succès par les moyens suivants :*

### Action et contribution

- Fixez des objectifs et des priorités réalistes
- Accédez aux connaissances et aux compétences de gens de l'intérieur comme de l'extérieur de votre organisation et mettez-les en pratique
- Faites preuve d'ingéniosité lorsque vous élaborez, planifiez et mettez en œuvre des solutions
- Préparez-vous à toute éventualité – soyez prêts à adopter d'autres stratégies
- Adaptez-vous aux circonstances
- Utilisez des technologies et des outils appropriés aux tâches ou aux projets à mener à bien
- Soyez tenaces – faites preuve d'initiative, de détermination et de persistance pour accomplir le travail
- Acceptez les commentaires et apprenez de vos erreurs
- Vérifiez si la solution donnée fonctionne et profitez des occasions qui s'offrent d'apporter des améliorations
- Utilisez des paramètres pour mesurer et démontrer la valeur d'une solution
- Acceptez la responsabilité de ce que vous et votre équipe mettez en œuvre

### Gestion et soutien à autrui

- Adoptez et favorisez une attitude gagnante
- Prenez conscience de l'incidence du changement sur votre organisation
- Dirigez le changement et réagissez à celui-ci de manière proactive
- Habilitiez les employés à prendre des décisions
- Tolérez les erreurs lorsque vous mettez en pratique de nouvelles idées
- Valorisez, soutenez et récompensez l'initiative
- Rendez visible le changement – mettez en évidence les stratégies, capacités, produits, services et procédés, nouveaux et améliorés
- Mesurez les répercussions d'une solution sur le rendement, la productivité et les résultats financiers

Les compétences, attitudes et comportements nécessaires pour créer des stratégies, des capacités, des produits, des procédés et des services, nouveaux ou améliorés

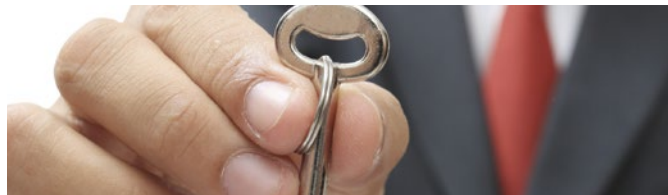
# POUR UNE INNOVATION RÉUSSIE...

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

Le PCI 2.0 souligne la contribution unique que peut apporter un individu, par ses compétences, ses attitudes et ses comportements, à la performance d'une organisation en matière d'innovation, en misant sur la créativité, la résolution de problèmes et l'amélioration continue, l'évaluation des risques et la prise de risques, l'établissement de relations et la communication, ainsi que la mise en œuvre.

Le PCI 2.0 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 le personnel enseignant et les étudiants.

Les compétences, attitudes et comportements énumérés dans le PCI 2.0 ne doivent pas être envisagés isolément, ni considérés comme des caractéristiques indépendantes ou cloisonnées – au contraire, ils se chevauchent et sont synchronisés. Différentes compétences peuvent être utilisées simultanément et selon diverses combinaisons tout au long du processus d'innovation.



## Préparé avec le soutien des membres du Centre pour l'innovation des entreprises :

- Association canadienne des producteurs pétroliers (CAPP)
- Banque de développement du Canada (BDC)
- Banque ICICI du Canada
- Banque Scotia
- Borden Ladner Gervais s.e.n.c.r.l., s.r.l.
- Bristol-Myers Squibb Canada
- Caisse de dépôt et placement du Québec
- Celestica Inc.
- Cisco Systems
- Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie (CRSNG)
- Conseil des universités de l'Ontario
- Deloitte
- Fondation canadienne pour l'innovation
- GlaxoSmithKline Inc.
- IBM Canada
- Industrie Canada
- Lundbeck Canada Inc.
- McKesson Canada
- Mouvement des caisses Desjardins – Desjardins Group
- Music Canada
- Ontario – ministère du Développement économique et de l'Innovation
- Premier's Technology Council
- Sanofi Canada
- SaskTel
- Technologies du développement durable Canada

## Le Conference Board du Canada

Le Conference Board du Canada est l'organisme de recherche appliquée sans but lucratif et indépendant le plus en vue au 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.

## Le Centre pour l'innovation des entreprises

Le Centre pour l'innovation des entreprises (CIE) du Conference Board aide à rehausser fortement la performance des entreprises canadiennes au chapitre de l'innovation. Il s'est donné comme mission de comprendre pourquoi le Canada n'est pas un chef de file en matière d'innovation, d'ouvrir les perspectives des entreprises et des marchés de capitaux pour améliorer l'innovation dans les entreprises, de produire des données probantes et de suivre notre rendement, ainsi que de formuler des politiques publiques qui stimuleront l'innovation des entreprises.

Pour en savoir plus sur le Centre pour l'innovation des entreprises du Conference Board, consultez [www.conferenceboard.ca/CBI](http://www.conferenceboard.ca/CBI)

Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec nous :

## Le Conference Board du Canada

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

Tél. 1-866-711-2262  
Télé. 613-526-4857

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