Future Skills Centre | Centre des Compétences futures

RAPPORT DE PERSPECTIVES DE PROJET

Favoriser l'innovation par l'inclusion : ACCÉLÉRER Leadership

PARTENAIRES
Coalition of Innovation Leaders Against Racism

EMPLACEMENTS
Partout au Canada

FONDS VERSÉS
483 740 $

PUBLIÉ
Juillet 2024

COLLABORATEUR
Laura McDonough, *Directrice associé de la mobilisation des connaissances*

Sommaire

La diversité, l'équité et l'inclusion sont les principaux moteurs de l'innovation requise pour stimuler la compétitivité mondiale du Canada et créer des emplois significatifs et à l'épreuve du temps. L'économie de l'innovation représente une occasion importante d'accroître la prospérité du Canada et de sa population. Cependant, malgré certains progrès, les personnes issues de la diversité sont sous-représentées dans la main-d'œuvre du secteur de l'innovation au Canada et reçoivent moins de financement et de possibilités de recherche et de développement.

En février 2023, la Coalition of Innovation Leaders Against Racism (CILAR), en partenariat avec KDPM Consulting Group, la Banque TD et MaRS Discovery District, a reçu un financement du Centre des compétences futures (CCF) pour concevoir et mettre en œuvre le projet pilote ACCÉLÉRER — Leadership, qui permet aux cadres supérieurs et aux membres de la haute direction du secteur de l'innovation de promouvoir l'EDI (équité, diversité et inclusion), car il s'agit d'un catalyseur clé de l'innovation organisationnelle, de la croissance et de la compétitivité mondiale. Blueprint a travaillé avec les partenaires de CILAR et d'ACCÉLÉRER pour concevoir et mettre en œuvre une stratégie de production de données probantes pour le projet pilote.

Le projet pilote ACCÉLÉRER — Leadership s'est appuyé sur un nombre croissant de recherches qui soulignent l'importance de l'EDI pour l'innovation et la croissance organisationnelles, et a été orienté par l'expertise et l'expérience de tous les partenaires impliqués. Il s'est appuyé sur les ressources et les outils existants des partenaires (y compris ceux soutenus par le CCF).

Le modèle comprenait quatre composantes principales : la phase de recrutement, les Inclusive Leadership Labs, l'initiative Community of Progress (via DISCO) et des séances d'encadrement. Une fois le programme mis en œuvre, les partenaires du programme ont apporté quelques modifications notables au modèle afin d'en améliorer l'exécution. Comme la phase de développement et la phase pilote du programme sont maintenant terminées, la prochaine étape d'ACCÉLÉRER consiste à peaufiner le modèle.
Blueprint a travaillé en collaboration avec les partenaires d'ACCÉLÉRER— Leadership pour élaborer une stratégie de production de données probantes pour le projet pilote, y compris des principes directeurs, des questions pour l'évaluation et des sources de données. Notre approche visait à répondre aux questions sur la pertinence du programme pour les participantes et participants, les parties prenantes et l'écosystème ; la mise en œuvre et l'efficacité ; les résultats individuels et organisationnels ; et la durabilité.

PERSPECTIVES CLÉS

1. Le programme ACCÉLÉRER — Leadership est positionné pour combler une lacune pour les leaders de l'écosystème.
2. La plupart des participantes et participants ont reconnu la valeur des ressources, outils et cadres offerts par le programme ACCÉLÉRER.
3. Les participantes et participants ont jugé que le renforcement de la communauté était particulièrement utile et ont trouvé les activités d'apprentissage par les pairs en direct intégrées au programme particulièrement bénéfiques.

L'enjeu

Bien que les personnes racisées représentent 64 % de la main-d'œuvre au Canada, elles sont sous-représentées dans la main-d'œuvre de l'innovation au Canada. En élaborant l'idée du projet pilote ACCÉLÉRER, les partenaires étaient conscients de la solide base de données probantes qui met l'accent sur les avantages de l'EDI pour la croissance et le succès à long terme de l'économie de l'innovation. Par exemple, lorsque les entreprises établissent des cultures et des politiques d'entreprise inclusives, elles signalent une augmentation de 59,1 % de la créativité, de l'innovation et de l'ouverture. Il y a également des preuves d'une possibilité d'adoption plus grande (et plus rapide) de l'EDI dans le secteur de l'innovation.

La littérature suggère fortement que l'adhésion active de la haute direction, de la surveillance à la mise en œuvre, est essentielle à l'intégration de l'EDI au sein d'une organisation. Lorsqu'un PDG définit la stratégie et communique fréquemment les progrès en matière d'EDI, une entreprise est 6,3 fois plus susceptible d'avoir une équipe de leadership diversifiée et d'être un chef de file de l'industrie.

Cependant, à notre connaissance, peu d'initiatives et de programmes de formation visent à développer les compétences en matière d'EDI (et l'adhésion) parmi la haute direction au Canada. Par conséquent, il existe très peu de preuves et peu d'indicateurs de base sur l'efficacité des programmes de formation conçus pour influencer les attitudes, comportements et/ou compétences des membres de la haute direction, en ce qui concerne l'intégration de l'EDI dans les pratiques commerciales, les produits, les services et/ou les cultures de travail de leur organisation.

Ce que nous examinons

Le projet pilote ACCÉLÉRER — Leadership s'est déroulé en trois phases itératives :

1. **Élaborer (terminé) :** la première phase a consisté à tirer parti de stratégies et d'outils éprouvés pour accroître les pratiques d'EDI afin d'élaborer le modèle de leadership ACCÉLÉRER.

2. **Projet pilote (terminé) :** ce rapport présente les résultats de la phase pilote, au cours de laquelle nous avons testé le modèle de programme auprès d'un petit nombre de cadres supérieurs.

3. **Peaufiner (en cours) :** la troisième phase consiste à peaufiner le modèle en fonction des apprentissages qui ont émergé au cours de la phase pilote et à le mettre en œuvre à plus grande échelle. En d'autres termes, les prochaines étapes consisteront à affiner davantage le modèle en fonction des apprentissages du programme pilote et à considérer l'étendre et le mettre à l'échelle pour d'autres publics et organisations.

Nous avons également cerné plusieurs questions auxquelles nous cherchions à répondre dans le cadre de nos activités de production de données probantes.

1. Pertinence et cohérence : dans quelle mesure et de quelle manière le projet pilote est-il significatif et utile pour les parties prenantes ? Les parties prenantes sont-elles intéressées, engagées, disposées à partager leurs expériences et leurs connaissances, et sont-elles engagées dans le projet pilote ? Le projet pilote répond-il à un besoin de l'écosystème et des secteurs et permet-il d'accélérer leur parcours d'EDI ?

2. Mise en œuvre et efficacité : dans quelle mesure le projet pilote est-il mis en œuvre comme prévu ? Qu'est-ce qui fonctionne bien et où y a-t-il des possibilités de renforcer et de simplifier la mise en œuvre du projet pilote ?

3. Résultats individuels : dans quelle mesure et de quelle manière les personnes participantes vivent-elles des changements nouveaux ou accélérés (p. ex., dans les comportements, les attitudes, les compétences et la confiance) ?

4. Résultats organisationnels : dans quelle mesure et de quelle manière les organisations participantes observent-elles des signes prometteurs de changement (p. ex., dans les processus, les pratiques, l'engagement à l'égard de l'EDI et son intégration) ?

5. Durabilité : quelles ressources, quels financements et quelles conditions favorables prévoyons-nous être nécessaires pour soutenir et diffuser efficacement ACCÉLÉRER à l'avenir ?

✔ Ce que nous apprenons

Nos activités de production de données probantes ont mené à quatre constatations clés :

1. Le programme ACCÉLÉRER — Leadership est positionné pour combler une lacune pour les leaders de l'écosystème. Les partenaires ont conçu ACCÉLÉRER en reconnaissance des avantages de l'EDI et de la possibilité de l'intégrer dans les organisations du secteur de l'innovation (y compris les organismes sans but lucratif) partout au Canada. Le programme visait à combler une lacune dans les soutiens actuellement offerts aux cadres supérieurs à mesure qu'ils font progresser l'EDI au sein de leurs équipes et organisations. La rétroaction des participantes et participants au programme concernant leur motivation à y participer suggère qu'il existe une demande pour ce type de programmation dans le secteur de l'innovation.

2. La plupart des participantes et participants ont reconnu la valeur des ressources, outils et cadres offerts par le programme ACCÉLÉRER. Leurs commentaires ont confirmé que la documentation offerte était précieuse et utile, en particulier pour les personnes qui connaissaient peu les concepts d'EDI.

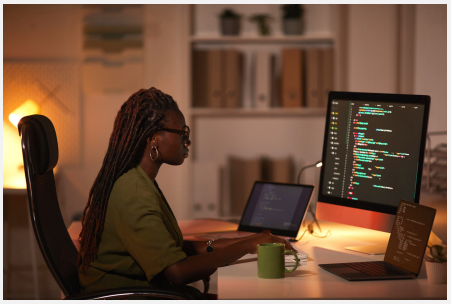
3. Les participantes et participants ont estimé que l'initiative sur le renforcement de la communauté était particulièrement utile. Ils ont souligné qu'ils appréciaient particulièrement les discussions en petits groupes avec leurs pairs, au cours desquelles ils pouvaient partager des questions, des défis et des solutions et entendre les points de vue de chaque personne concernant l'intégration de l'EDI dans leur travail.

4. Les participantes et participants ont estimé que des conseils en matière d'EDI spécifiques au contexte et réalisables étaient essentiels à l'efficacité d'ACCÉLÉRER. Ils ont souligné qu'il était possible d'adapter davantage la formation afin de renforcer

les liens avec leur environnement quotidien, ce qui permet de s'assurer que le projet pilote est pertinent et aligné avec leur travail, leurs contextes organisationnels et les étapes de l'apprentissage de l'EDI. Ils considèrent que cela est essentiel pour l'incidence d'ACCÉLÉRER à l'avenir, pour les dirigeantes, les dirigeants et les organisations.

★ Pourquoi c'est important

Le projet pilote ACCÉLÉRER — Leadership vise à combler une lacune dans la formation disponible pour les membres de la haute direction au Canada et à contribuer à la base de données probantes sur ce qui fonctionne pour accélérer l'adoption de l'EDI dans le secteur de l'innovation en général.



État des compétences : Outils numériques dans l'écosystème des compétences

Le rôle que les outils numériques et les services de carrière virtuels peuvent jouer pour améliorer l'accès à la formation et au développement de carrière est très prometteur, en particulier pour les personnes confrontées à des obstacles géographiques ou à des contraintes telles que la garde d'enfants ou d'autres responsabilités professionnelles.

Lire le rapport

Des questions sur notre travail ? Souhaitez-vous avoir accès à un rapport en anglais ou en français ? Veuillez contacter communications@fsc-ccf.ca.

Comment Citer Ce Rapport

McDonough, L. (2024). *Rapport de perspectives du projet : ACCÉLÉRER — Leadership. Coalition of Innovation Leaders Against Racism*. Toronto : Centre des Compétences futures. https://fsc-ccf.ca/fr/projets/accelerate/

Funded by the Government of Canada's Future Skills Program

Canada

Favoriser l’innovation par l’inclusion : ACCÉLÉRER Leadership est financé par le gouvernement du Canada dans le cadre du programme Compétences futures. Les opinions et les interprétations contenues dans cette publication sont celles de l’auteur et ne reflètent pas forcément celles du gouvernement du Canada.

© Copyright2025 – Future Skills Centre / Centre des Competences futures