

Favoriser l'innovation inclusive au travail



# FAVORISER L'INNOVATION INCLUSIVE AU TRAVAIL

ANAHITA BAREGHEH; GILLIAN SUDLOW; THOMAS CAREY;  
TYRENNY ANDERSON; ET VICTORIA ABBOUD

L'ouvrage Favoriser l'innovation inclusive au travail (tous droits réservés 2024) de Thomas Carey et Anahita Baregheh est distribué sous licence Ontario Commons – Pas de modification, à moins d'indication contraire.

L'ouvrage ***Favoriser l'innovation inclusive au travail*** (tous droits réservés 2024) de Anahita Baregheh et Thomas Carey est distribué sous licence Ontario Commons – Pas de modification, à moins d'indication contraire.

# TABLE DES MATIÈRES

## Main Body

|  |    |
|--|----|
| Introduction   | 1  |
| Remerciements  | 2  |
| Leçon 1.1 – Introduction et aperçu   | 4  |
| Leçon 1.2 – Favoriser l'innovation inclusive dans les milieux de travail canadiens | 10 |
| Annexe   | 19 |



# INTRODUCTION

---





En Ontario, les organisations d'avant-garde reconnaissent qu'une main-d'œuvre résolument orientée vers l'innovation est un facteur crucial pour relever les défis économiques et sociaux. Les institutions d'enseignement supérieur peuvent soutenir une main-d'œuvre innovante en veillant à ce que toute la population étudiante puisse acquérir des compétences en matière d'innovation.

Nos modules précédents sur l'innovation en milieu de travail portaient sur le développement de la capacité de la population étudiante à participer à l'innovation en milieu de travail. La présente série de modules sur la promotion des projets d'innovation menés par le personnel s'appuie sur cette base pour préparer la main-d'œuvre de demain à aider d'autres employé.e.s à prendre part à l'innovation dans leur milieu de travail (un rôle émergent que l'on qualifie de catalyseur d'innovation). Le but est de former une population étudiante qui, demain, sera en mesure d'aider les entreprises, les organismes du secteur public et les organisations à but non lucratif à développer une main-d'œuvre plus innovante et à en tirer profit.

À l'instar de nos REL précédentes, celles-ci comptent les compétences et les connaissances en innovation et les expériences et l'esprit d'innovation parmi les résultats d'apprentissage. Chaque sujet abordé est assorti d'études de cas en milieu de travail qui illustrent les principes, et d'exercices pratiques pour vérifier les notions apprises.

# REMERCIEMENTS

---

La présente ressource est financée par le gouvernement de l'Ontario. Les points de vue exprimés dans la présente publication sont ceux des personnes qui l'ont rédigée et ne représentent pas nécessairement ceux du gouvernement de l'Ontario.



# LEÇON 1.1 – INTRODUCTION ET APERÇU

---

# Introduction

Cette première leçon présente les objectifs et le contenu de la série de ressources et d'activités d'apprentissage *Favoriser l'innovation inclusive au travail*. Pour profiter pleinement de ces ressources, les apprenant.e.s doivent idéalement avoir acquis une capacité initiale en matière de projets d'innovation du personnel aux niveaux mentionnés dans l'encadré ci-dessous (d'après les ressources et les activités d'apprentissage d'eCampus Ontario sur *l'innovation en milieu de travail*).

## Préalables suggérés en matière d'innovation en milieu de travail

Avant de commencer les leçons et les activités qui figurent dans cette ressource, les apprenant.e.s doivent (idéalement) avoir :

- Acquis une **connaissance** des concepts fondamentaux des projets d'innovation du personnel en tant que processus social de création de valeur au travail par la mobilisation de nouvelles idées. Un des principes phares consiste à viser à la fois l'amélioration du rendement organisationnel et la qualité du travail du personnel.
- Exercé des pratiques exemplaires d'innovation en milieu de travail de façon à développer leurs **compétences** dans le cadre d'une progression d'**expériences** de projet de plus en plus complexes, au sein d'équipes de plus en plus grandes, empreintes d'une incertitude croissante et ayant des répercussions grandissantes.
- Réfléchi à leur propre **esprit d'innovation**, y compris leur identité, leurs motivations et leur capacité à innover (en milieu de travail, mais aussi à l'extérieur, en tant que membres de la communauté et citoyen.ne.s du monde).

## Résultats de la ressource d'apprentissage *Favoriser l'innovation inclusive au travail*

1. Les apprenant.e.s élargiront leurs capacités d'innovation en milieu de travail dans le cadre d'activités et d'équipes plus diversifiées en :
  - Développant leurs connaissances pour y inclure de nouvelles activités d'innovation du personnel et davantage d'exemples de pratiques exemplaires émergentes afin d'accroître leur efficacité et leur impact.
  - Ayant recours aux données probantes de plus en plus nombreuses qui aident les organisations à offrir une solide infrastructure pour encourager les projets d'innovation du personnel, les appuyer concrètement et en tirer parti.
2. Les apprenant.e.s exploreront les postes émergents qui s'ouvrent aux *catalyseurs d'innovation en milieu de travail* (le personnel dont l'expertise particulière lui permet d'aider ses collègues à augmenter l'efficacité de leurs projets d'innovation, p. ex. en dirigeant les projets d'innovation menés en équipe, en œuvrant à titre de gestionnaire de projet d'innovation ou en facilitant les processus sociaux qui s'inscrivent dans le travail d'innovation en équipe).
3. Les apprenant.e.s exploreront les possibilités offertes aux **catalyseurs d'innovation** de faciliter la distribution et l'adaptation des résultats de la recherche et des pratiques exemplaires dans de nouveaux contextes de travail, en tant que catalyseurs de mobilisation des connaissances en innovation, en assumant ce rôle dans le cadre d'un projet pratique de longue durée, ce qui les préparera en vue d'un projet extérieur en milieu de travail, soit lors d'un placement d'apprentissage intégré au travail (pour les étudiant.e.s de la filière conventionnelle), soit dans le cadre de leur emploi actuel (dans le cas des apprenant.e.s en formation au travail).
4. Les apprenant.e.s mettront en pratique les apprentissages favorisant l'innovation inclusive en milieu de travail dans d'autres rôles organisationnels, par exemple :
  - une ou un employé.e en quête de pratiques et connaissances optimales pour soutenir sa propre participation à des projets d'innovation du personnel dans son milieu de travail;

- une ou un directeur.trice ou gestionnaire souhaitant créer une infrastructure de soutien pour stimuler les projets d'innovation du personnel dans son organisation.
5. Les apprenant.e.s reconnaîtront la valeur de l'apprentissage tiré des modules de la présente ressource au moment de chercher un emploi qui leur permettra de participer à l'innovation inclusive en milieu de travail, en sachant comment :
- comprendre et répertorier les politiques d'une organisation;
  - soutenir la pratique de l'innovation inclusive en milieu de travail en évaluant la concordance entre leurs objectifs, leurs points forts et leurs besoins et ce que l'organisation peut et veut leur offrir.

## Aperçu

L'expression « Innovation *inclusive en milieu de travail* », employée dans l'*introduction* ci-dessus, commence à être utilisée au Canada pour mettre en lumière les liens entre notre adaptation du concept européen de projets d'innovation du personnel et les nombreuses études et pratiques ayant trait à l'*innovation inclusive* au-delà des lieux de travail. L'*innovation inclusive* porte sur un plus large éventail d'objectifs sociaux pour l'innovation et cherche à savoir à la fois *qui participe* aux activités d'innovation, qui en est exclu et *qui profite* de l'innovation ou y perd (Dutz, 2007).

La réunion de ces deux concepts situe nos activités d'innovation en milieu de travail dans un contexte élargi, dans une perspective d'innovation qui favorise le bien-être humain et celui de toutes les formes de vie sur terre. La leçon 1.2 développe ce résumé, tandis que les leçons suivantes abordent des sujets plus précis qui mettent en lumière d'autres façons pour les projets d'innovation du personnel de favoriser une plus grande inclusivité dans les milieux de travail (et pour les apprenant.e.s de servir de catalyseurs d'une innovation plus inclusive).

## Aperçu des résultats d'apprentissage

Durant ce parcours d'apprentissage, les apprenant.e.s ont pour but de développer leurs **connaissances, leurs compétences, leurs expériences et leur état d'esprit personnel** de façon à soutenir

l'innovation inclusive en milieu de travail. Ces résultats seront atteints au moyen des diverses expériences décrites ci-dessous.

Les apprenant.e.s en viendront à acquérir de nouvelles **connaissances** à l'appui de l'innovation inclusive en milieu de travail de la façon suivante :

- en découvrant toute la gamme de composants, d'enjeux, de rôles et de ressources qui outillent le personnel et les organisations pour participer efficacement à l'innovation inclusive en milieu de travail;
- en étudiant en profondeur un contexte de travail ayant sa propre combinaison de composants, d'enjeux, de rôles et de ressources, dans le cadre d'un projet pratique.

Les apprenant.e.s en viendront à acquérir de nouvelles **compétences** et **expériences** à l'appui de l'innovation inclusive en milieu de travail de la façon suivante :

- en appliquant leur connaissance de l'innovation inclusive en milieu de travail dans le cadre d'un placement d'apprentissage intégré au travail ou de leur emploi actuel, de façon à ajouter de la valeur à la capacité d'innovation du milieu de travail (p. ex. en adaptant des résultats de recherche et des pratiques exemplaires);
- en mobilisant leurs **connaissances** par la recherche, l'organisation, le partage et l'adaptation de connaissances, en évaluant les impacts et en planifiant de nouvelles activités.

Les apprenant.e.s en viendront à développer leur **état d'esprit personnel** à l'appui de l'innovation inclusive en milieu de travail de la façon suivante :

- en faisant appel à leur expérience de travail en innovation inclusive pour élargir leurs propres capacités et leur planification ou cheminement de carrière (p. ex. « un état d'esprit personnel qui donne aux diplômé.e.s les moyens d'agir proactivement et de s'adapter dans diverses situations de travail actuelles et futures » [Carey et coll., 2023]), ainsi que dans leurs autres rôles en tant que membres de la communauté et citoyen.ne.s du monde).

Remarques à l'intention des enseignant.e.s

- Le développement de **compétences, d'expériences et d'un état d'esprit personnel** durant le cours et les résultats qui en découlent peuvent servir de fondement pour un



développement professionnel plus poussé ou un stage en milieu de travail.

- Les résultats peuvent s'appliquer également aux rôles et aux capacités du personnel ou des organisations qui favorisent le cheminement de carrière (p. ex. pour les étudiant.e.s au baccalauréat ès arts ou commerce).

[exercice pratique – h5p?]

### **Bibliographie de la leçon 1.1 Introduction et aperçu**

Carey, T., Baregheh, A., Nobis, F., et Stevenson, M. (2023). « Leveraging a Diverse Collaboration in Tertiary Education to Develop Capability for Workplace Innovation », *European Journal of Workplace Innovation*, vol. 8, n° 1, p. 105-135.

Dutz, Mark A. (2007). *Unleashing India's Innovation: Toward Sustainable and Inclusive Growth*, © Washington, DC, Banque mondiale. <http://hdl.handle.net/10986/6856>

Putnik, K., Oeij, P. R. A., Dhondt, S., Torre, W., et Vroome, E. D. (2018). *Workplace innovation facilitates innovation adoption*, exposé présenté à EURAM18, Research in Action, Reykjavik, Islande, juin 2018.

Putnik, K., Oeij, P. R., Dhondt, S., Torre, W. V. D., et Vroome, E. M. D. (2019). « Innovation adoption of employees in logistics: Individual and organisational factors related to the actual use of innovation », *International Journal of Technology Transfer and Commercialisation*, vol. 16, n° 3, p. 251-267.

# LEÇON 1.2 – FAVORISER L'INNOVATION INCLUSIVE DANS LES MILIEUX DE TRAVAIL CANADIENS

---

## Objectifs d'apprentissage

À la fin de cette leçon, vous pourrez :

- Approfondir votre compréhension de l'innovation inclusive et des raisons qui expliquent son importance.
- Explorer l'inclusivité dans le contexte de l'innovation en milieu de travail, au niveau des organisations et dans certains contextes canadiens.

## Qu'est-ce que l'innovation inclusive?

L'innovation inclusive porte sur un plus large éventail d'objectifs sociaux pour l'innovation et cherche à savoir à la fois qui participe aux activités d'innovation, qui en est exclu et qui profite de l'innovation ou y perd (Dutz, 2007).

**L'innovation n'est pas neutre : elle s'accompagne d'un taux et, surtout, d'une orientation.** Le type d'innovation souvent mis de l'avant comme étant la réponse (la version « aller vite et tout casser » chère à la Silicon Valley) n'a habituellement rien d'inclusif : elle peut accroître les inégalités sociales et économiques existantes et avoir des conséquences environnementales indésirables.

*Strategies for Supporting Inclusive Innovation,*  
Programme des Nations Unies pour le développement

Cette vidéo de trois minutes, créée par le King's College de Londres et accessible sur YouTube, vous donnera une bonne idée de la portée mondiale de l'innovation inclusive.

On peut aborder cette vaste portée sous plusieurs angles. À titre d'exemple, une présentation de 2017 sur la politique d'innovation inclusive de l'Organisation de coopération et de développement économiques (Planes-Satorra et Paunov, 2017) met en lumière les aspects suivants de l'inclusion :

1. Dans un contexte **démographique**, l'inclusion porte sur le besoin de réduire la sous-représentation ou l'exclusion de certaines personnes en fonction de caractéristiques telles que le sexe, la race, l'origine ethnique, l'âge, l'orientation sexuelle ou le handicap perçu;
2. L'inclusion peut aussi se concevoir dans une optique **géographique**, lorsque des efforts sont déployés pour augmenter la participation de certaines régions à l'innovation et les avantages qu'elles en tirent. Souvent, ces approches ciblent les régions rurales et les lieux défavorisés sur le plan socioéconomique;
3. On peut aussi tenir compte des dimensions **industrielle et sectorielle** de l'innovation, dans le but d'y inclure des participant.e.s et des bénéficiaires de secteurs plus traditionnels (c.-à-d. autres que les secteurs actuellement privilégiés par bon nombre de politiques d'innovation, comme celui des technologies numériques).

Quelques-uns de ces aspects généraux de l'innovation inclusive font l'objet d'un article de blogue du Workplace Innovation Network for Canada [en anglais], qui relève des initiatives mondiales, nationales, régionales et municipales visant à favoriser l'innovation inclusive. Dans les sections qui suivent, vous aborderez plus précisément le recadrage des projets d'innovation du personnel à l'intérieur de milieux de travail inclusifs et les liens entre ce travail et d'autres initiatives de recherche canadiennes sur l'innovation inclusive.

## L'innovation inclusive dans les milieux de travail

**Rappel :** l'innovation en milieu de travail est le processus social entrepris par le personnel désireux de mobiliser de nouvelles idées pour améliorer le travail. L'innovation du personnel en milieu de travail a pour objectif d'améliorer à la fois la qualité de vie des employé.e.s au travail et le rendement organisationnel de l'entreprise qui les emploie.

L'étiquette **Innovation inclusive en milieu de travail**, dont l'usage se répand au Canada, a pour but de mettre en lumière les liens entre notre adaptation du concept européen de l'innovation en milieu de travail et les nombreuses études et pratiques ayant trait à l'innovation inclusive, en plus de suggérer de nouvelles façons dont les projets d'innovation du personnel peuvent favoriser davantage l'inclusivité des milieux de travail.

La conception de projets d'innovation du personnel comporte des éléments implicitement inclusifs, étant axée sur l'obtention de gains pour l'organisation et la main-d'œuvre, mais aussi sur la plus vaste inclusion du personnel en tant que participant et bénéficiaire.

Dans le contexte du rapport de l'OCDE mentionné ci-dessus, un autre aspect de l'inclusion devrait donc s'ajouter aux trois précédemment mentionnés :

4. En ce qui concerne les **emplois**, l'innovation inclusive délaisse la perception qui campe l'innovation dans un rôle spécialisé (réservé à certains postes) pour adopter l'idée d'outiller

tout le personnel afin qu'il puisse contribuer à l'innovation au travail.

Il faut en outre signaler que des études européennes sur l'innovation du personnel ont également exploré quelques-uns des aspects élargis de l'inclusion qui sont décrits ci-dessus. La promotion de projets d'innovation du personnel à l'intérieur de milieux de travail, par exemple, a été menée parallèlement à celle d'activités d'innovation en dehors des grands centres urbains, dans un souci d'inclusion géographique (Totterdill, 2017; Habibipour et coll., 2021), et à la recherche de personnes extérieures au milieu de travail pour participer aux activités d'innovation et en bénéficier (comme soutenir « le développement communautaire et la responsabilité

environnementale » (Mathieu et coll., 2021) et étudier les « impacts durables au niveau de l'entreprise et dans l'ensemble de l'économie » (Pot et coll., 2023).

Certaines innovations destinées à favoriser une participation plus inclusive en milieu de travail, dans un souci d'inclusion démographique, ont été des initiatives du personnel. Certaines de ces initiatives seront décrites plus en détail dans de prochaines leçons, notamment :

- Leçon 3.1 : Participation de personnel neurodiversifié à des méthodes d'innovation collaborative comme la conception créative
- Leçon 3.2 : Participation de personnel âgé (souvent exclu des projets d'innovation) à des projets d'innovation en milieu de travail

*Un élément interactif H5P a été exclu de cette version du texte. Vous pouvez le consulter à l'adresse suivante :*

*<https://ecampusontario.pressbooks.pub/inclusiveinnovation/?p=32#h5p-1>*

## L'innovation inclusive en milieu de travail au Canada

Le Canada compte déjà plusieurs centres de recherche reconnus qui étudient l'innovation inclusive à l'échelle nationale, régionale et municipale et entretiennent des liens solides avec la recherche internationale. Il s'agit notamment de l'Innovation Policy Lab de la Munk School of Global Affairs and Public Policy de l'Université de Toronto (Zehavi et Breznitz, 2017), de l'*Institute for Science, Society and Policy* de l'Université d'Ottawa (Schillo et Robinson, 2017) et du *Brookfield Institute for Innovation* (Munro et Zachariah, 2021), intégré à *The Dais* de l'Université Toronto Metropolitan.

Le concept a également évolué vers la pratique en tant qu'outil de création de politiques. À titre d'exemple, un rapport récemment rédigé pour Emploi et développement social Canada au sujet de l'importance de favoriser l'innovation pour atteindre les objectifs sociaux demande au gouvernement du Canada d'adopter une vision plus inclusive de l'innovation et d'appuyer l'innovation à des fins sociales et environnementales avec la même détermination qu'il le fait pour les innovations commerciales et technologiques (EDSC, 2018).

Au niveau des milieux de travail, le thème de l'innovation inclusive apparaît dans les appels à favoriser davantage l'innovation inclusive au Canada en « reconnaissant que chaque travailleur.euse peut être un moteur d'innovation ». Il s'agit du cinquième principe énoncé dans « Pathways to Inclusive Innovation: Insights for Ontario and Beyond » (Rivera et coll., 2018), où l'on trouve également le commentaire suivant :

Peu importe ses antécédents scolaires et ses compétences, tout le personnel peut contribuer à une économie de l'innovation. Les programmes de formation de la main-d'œuvre qui donnent des connaissances fondamentales et transférables peuvent préparer les apprenant.e.s à s'adapter plus facilement aux changements technologiques et à contribuer directement à la création de processus innovants et au développement technologique. De son côté, le personnel à qui l'on donne les moyens de se perfectionner afin d'assumer des rôles dans des entreprises technologiques innovantes profite à ces entreprises en augmentant leur rendement, leur compétitivité et leur rentabilité d'une manière qui les aide à demeurer viables dans des secteurs en rapide évolution.

En outre, les entreprises canadiennes sont aujourd'hui conscientes de la nécessité et de la possibilité de faire participer leur personnel à l'innovation en milieu de travail afin d'améliorer leur rendement, la qualité de vie au travail et le développement économique régional grâce à l'innovation en dehors des grands centres urbains (en particulier au Canada atlantique [Pascoe-Deslauriers, 2020]). Enfin, une étude récente réalisée en Ontario a analysé les lacunes des initiatives menées en Ontario pour promouvoir les ateliers de fabrication communautaires en tant que moyen de favoriser l'innovation inclusive (Vinodrai et coll., 2021).

## Étude de cas

*Il faut signaler que ces objectifs d'innovation inclusive dans le cadre d'activités d'innovation du personnel ne sont pas toujours présents dans d'autres conceptions de l'innovation en milieu de travail. L'étude de cas ci-dessous l'illustre, à travers les observations d'un groupe d'experts européens qui se penchent sur l'innovation en milieu de travail sous l'angle des contextes géographiques et culturels d'un autre continent. Il s'en dégage un net besoin d'harmonisation : des enjeux de haut niveau relatifs à la culture et à la tradition jusqu'à la conception des emplois et à la mobilisation du personnel dans le milieu de travail.*

Nos hôtes nous ont fait visiter une nouvelle « usine intelligente » qui produit divers types de réfrigérateurs. On y assemble quelque 250 à 260 réfrigérateurs par heure, les robots se chargeant des principales tâches et du déplacement des pièces les plus lourdes. L'entreprise a réalisé un impressionnant travail de numérisation, d'automatisation et de réduction des risques ergonomiques pour le personnel. En ce qui concerne la productivité, les économies, la baisse de consommation d'énergie et l'amélioration du service à la clientèle, l'opération est une véritable réussite. L'entreprise est également arrivée à réduire les risques de blessures musculo-squelettiques pour le personnel.

Cependant, nous avons observé le peu d'importance accordé à la qualité du travail du point de vue des « tâches actives et complètes » qui offrent au personnel des possibilités d'apprentissage et qui rehaussent l'employabilité et l'acquisition de compétences dans une optique de durabilité. Pour mettre en place une véritable politique d'innovation en milieu de travail, il faut jeter un regard entier et systémique sur l'ensemble des activités de l'usine.

Dans une deuxième entreprise, nos hôtes nous ont montré une chaîne de montage de pièces de machine à laver... Nous avons observé une chaîne de montage numérisée, très efficace, mais le travail humain restant, effectué principalement par une main-d'œuvre migrante flexible employée par un sous-traitant, se résumait à des tâches répétitives ne nécessitant que peu de compétences.

Nos hôtes avaient certes l'impression de nous montrer un environnement de travail témoignant du « plus grand respect pour la personne », mais nous devons véhiculer un message encore plus fort en

faisant la preuve de ce que nous entendons réellement par « innovation pleinement inclusive en milieu de travail ».

Adapté et traduit de (Totterdill et Oeij, 2023)

*Un élément interactif H5P a été exclu de cette version du texte. Vous pouvez le consulter à l'adresse suivante :*

*<https://ecampusontario.pressbooks.pub/inclusiveinnovation/?p=32#h5p-2>*

## Éléments importants à retenir

Dans cette leçon, vous avez exploré une vision élargie de l'innovation inclusive et recadré les projets d'innovation du personnel en tant qu'éléments fondamentaux.

L'étude de cas présentée à la leçon 1.3 illustre quelques-uns des facteurs dont il faut tenir compte pour réaliser l'innovation inclusive en milieu de travail dans certains contextes de travail particuliers. Vous en apprendrez plus sur cette étude de cas dans les futures leçons.

(L'étude de cas présentée à la leçon 1.4 illustre les activités créatives qui vous sont offertes pour soutenir et outiller vos collègues qui souhaitent prendre part à l'innovation inclusive en milieu de travail.)

## Enrichissement

Si vous souhaitez en apprendre davantage sur les facteurs qui ont une incidence sur l'innovation inclusive à une échelle plus vaste que celle des simples organisations, vous trouverez des ressources pertinentes dans les articles de blogue suivants, publiés par le Workplace Innovation Network for Canada [en anglais] :

- Highlights of Inclusive Innovation initiatives at national, regional and city levels (faits saillants de quelques initiatives nationales, régionales et municipales en matière d'innovation inclusive, avec des citations des personnes qui ont créé la vidéo mentionnée dans la présente leçon)
- National and regional policy initiatives in Europe for Inclusive Workplace Innovation (politiques d'innovation inclusive en milieu de travail à l'échelle nationale et régionale en Europe)

### **Bibliographie de la leçon 1.2 – Favoriser l'innovation inclusive dans les milieux de travail canadiens**

Dutz, Mark A. (2007). *Unleashing India's Innovation: Toward Sustainable and Inclusive Growth*. © Washington, DC, Banque mondiale. <http://hdl.handle.net/10986/6856>

Emploi et Développement social Canada (2018). *Pour l'innovation inclusive : Nouvelles idées et nouveaux partenariats pour des collectivités plus fortes*, Recommandations du Groupe directeur chargé de la co-création de la stratégie d'innovation sociale et de finance sociale.

Habibipour, A., Lindberg, J., Runardotter, M., Elmistikawy, Y., Ståhlbröst, A., et Chronéer, D. (2021). « Rural living labs: inclusive digital transformation in the countryside », *Technology Innovation Management Review*, vol. 11, n° 9/10, p. 59-72.

Mathieu, C., Albin, M., Abrahamsson, K., et Lagerlöf, E. (2021). « European approaches to sustainable work: Editors' introductory remarks », *European Journal of Workplace Innovation*, numéro spécial sur le travail durable, vol. 6, n° 1-2, p. 3-7. Voir aussi Pot, F., Abrahamsson, K., et Ennals, R. (dir.), 2022. *Sustainable work in Europe, Concepts, conditions, challenges*. Peter Lang Publishing.

Munro, D. et Zachariah, J. (2021). *Inclusive Innovation Monitor: Tracking growth, inclusion, and distribution for a more prosperous and just society*, Brookfield Institute for Innovation, février 2021. [https://brookfieldinstitute.ca/wp-content/uploads/Inclusive\\_Innovation\\_Monitor-Report.pdf](https://brookfieldinstitute.ca/wp-content/uploads/Inclusive_Innovation_Monitor-Report.pdf)

Planes-Satorra, S. et Paunov, C. (2017). « Inclusive innovation policies: Lessons from international case studies », *Documents de travail de l'OCDE sur la science, la technologie et l'industrie*, n° 2017/02, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/a09a3a5d-en>.

Pot, F. D., Alasoini, T., Totterdill, P., et Zettel, C. (2023). « Towards research-based policy and practice of workplace innovation in Europe », dans Oeij, P. R., Dhondt, S., et McMurray, A. J. (dir.), *A Research Agenda for Workplace Innovation: The Challenge of Disruptive Transitions*, p. 253-271.



Rivera, D., Villeneuve, S., Breznitz, D., et Zehavi, A. (2018). *Pathways to Inclusive Innovation: Insights for Ontario and Beyond*, Brookfield Institute for Innovation and Entrepreneurship.

Schillo, R. S. et Robinson, R. M. (2017). « Inclusive innovation in developed countries: The who, what, why, and how », *Technology Innovation Management Review*, vol. 7, n° 7.

Totterdill, P. (2017). « Workplace Innovation as Regional Economic Development: Towards a Movement? », *IJAR–International Journal of Action Research*, vol. 13, n° 2, p. 9-10.

Vinodrai, T., Nader, B., et Zavarella, C. (2021). « Manufacturing space for inclusive innovation? A study of makerspaces in southern Ontario. » *Local Economy*, vol. 36, n° 3, p. 205-223.

Zehavi, A. et Breznitz, D. (2017). « Distribution sensitive innovation policies: conceptualization and empirical examples », *Research Policy*, vol. 46, n° 1 (2017), p. 327–336.



# ANNEXE

---



C'est ici que vous pouvez ajouter des annexes ou d'autres parties complémentaires.