

Innovation : croître, inspirer, impacter



ayming



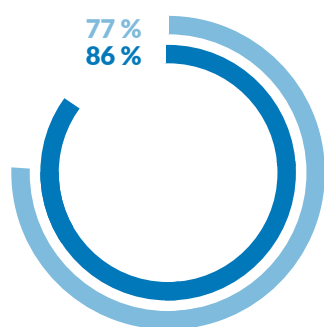
FURTHER TOGETHER

Les vingt-cinq dernières années ont été marquées par une évolution radicale de nos sociétés. Nous sommes entrés dans l'économie mondiale des connaissances.

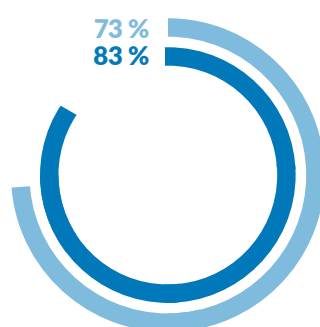
Dans cette économie des flux et des connaissances, un consensus s'est imposé : innover pour rester dans la course !

Les résultats de notre enquête sur l'innovation en France montrent que les entreprises françaises l'ont bien compris. Les tendances constatées en 2013 se confirment en 2019, notamment par le fait que de plus en plus d'entreprises partagent le sentiment d'être innovantes.

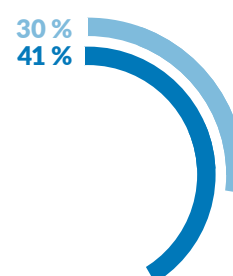
Les entreprises sont plus nombreuses à s'estimer innovantes



L'innovation est indispensable à la compétitivité



Les entreprises ont plus de ressources pour innover



● 2013 ● 2019

Les entreprises déclarent que cet appel à innover est indispensable pour leur compétitivité et pour tenter de développer leur avantage concurrentiel dans un monde en constante mutation.

On constate également qu'il y a plus d'entreprises qui utilisent différentes ressources (humaines, financières, technologiques) pour innover mais elles restent une minorité, seulement 41 % en 2019.

60 %

des entreprises
disent ne pas
connaître, ou mal,
les aides et
subventions.

20 % disent
ne jamais y avoir
pensé pour
financer leurs
projets.

Les entreprises doivent s'assurer qu'elles connaissent parfaitement leur environnement et tirer le meilleur parti des opportunités qui se présentent.

En nous appuyant sur notre ancrage territorial et nos 30 années d'accompagnement de projets innovants, nous avons souhaité à travers ce livre blanc aborder trois **leviers** pour permettre aux entreprises de **booster leur capacité à innover**.

1

Le premier levier concerne le financement. Il existe **différents dispositifs pour financer les projets de R&D** des entreprises mais elles ne profitent que trop rarement des possibilités qui leur sont offertes. Or la méconnaissance des différentes aides peut constituer un frein à la mise en place d'une stratégie d'innovation.

2

Le second levier concerne les ressources humaines. La diversité est généralement perçue comme un facteur de réussite en matière d'innovation mais, si on constate un progrès concernant **la mixité Femmes-Hommes** dans les équipes de R&D, cette dynamique reste insuffisante pour booster tout le potentiel innovant des entreprises. Il faut que l'innovation ouvre ses portes à plus de talents féminins !

3

Le dernier levier, concerne **l'innovation durable**. Les intérêts sont nombreux à investir dans la transition écologique et la tendance est fermement soutenue par des leviers financiers et législatifs. Pour assurer leur pérennité autant que pour répondre aux défis environnementaux de notre société, les entreprises ont besoin de s'orienter fermement vers des solutions durables !

Je vous souhaite une excellente lecture,

Fabien Mathieu
Directeur Conseil Innovation



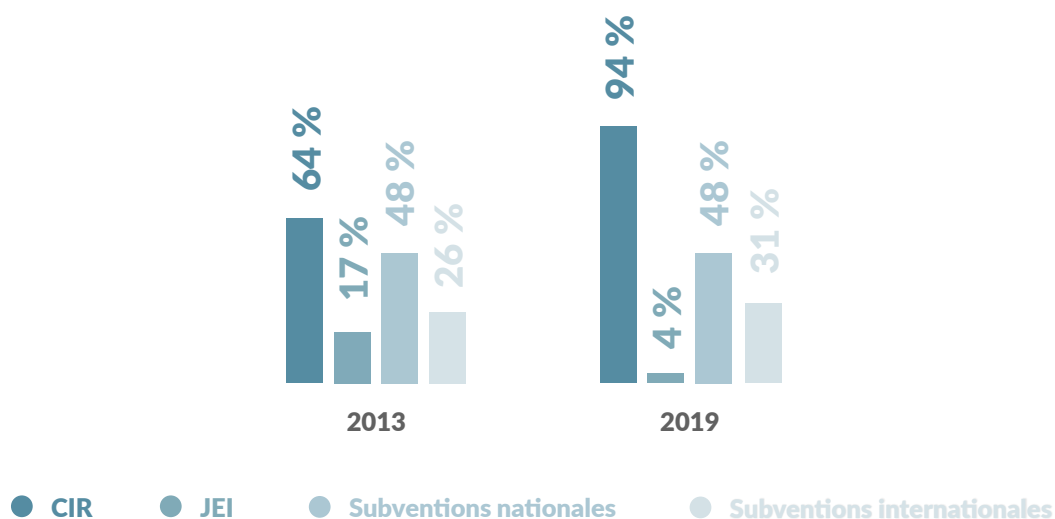
Croître

Financement de l'innovation :

Croître, en combinant toutes les sources de financement

En 2019, le CIR est la 1ère source de financement public de l'innovation

Pour mettre en œuvre une politique d'innovation, notre étude confirme que le CIR est devenu la 1ère source de financement public de l'innovation en France, loin devant les autres aides publiques de soutien de la R&D. Comparativement à 2013, cette tendance semble encore plus marquée sur notre panel de sociétés interrogées cette année. En effet, bien que le nombre de déclarant au CIR ait stagné voire diminué pour la première fois en 2016, le recours au CIR s'est intensifié parmi les entreprises innovantes au cours de ces cinq dernières années.



Cette évolution montre que le CIR est un instrument incontournable pour la définition du **budget d'innovation** et plus de **70 % des entreprises ont vu leurs CIR contrôlés !** La proportion de contrôle a considérablement augmenté, passant de 53 % en 2013 à 71 % en 2019.

L'étude révèle également une augmentation significative des entreprises qui font **appel aux cabinets de conseil pour la valorisation du CIR**. Cela peut s'expliquer par l'importance et la complexité du dispositif fiscal.

Mais il existe d'autres possibilités sous exploitées

La R&D est entourée de **confidentialité** et les entreprises sont très attentives à préserver l'ensemble de leur propriété intellectuelle. Innover avec d'autres parties prenantes ne se fait pas sans quelques obstacles.

Pourtant,

**la collaboration
joue un rôle primordial
dans l'innovation.
Le partage de
connaissances et
d'idées est
extrêmement rentable
et la mise en commun
des ressources peut
permettre de réduire
les coûts.**

Il peut y avoir d'importantes dépenses dont il faut tenir compte. Les grandes entreprises telles que Tesla et Apple contournent cette difficulté en conservant leur R&D en interne, mais pour des PME il vaut mieux opter pour la collaboration.

L'œil de l'expert



**Mahary
RAMASINDRAIBE**
Senior Manager –
Innovation

Pourquoi participer à un projet européen ?

Si le CIR permet de réduire les impôts des entreprises qui font de la R&D, il existe d'autres instruments de financement public visant à octroyer des aides directes. Parmi ces aides, nous pouvons souligner le rôle important de la **Commission Européenne** qui met en place des programmes-cadre pluriannuels afin de subventionner les meilleurs projets collaboratifs innovants depuis plus de 35 ans.

Le programme Horizon 2020 qui court jusqu'à fin 2020 fait partie de ces initiatives. H2020 a déjà financé plus de 25 000 projets depuis 2014. La France se positionne en 3ème position en nombre de projets financés (11 800 projets) derrière l'Allemagne (14 600 projets) et le Royaume-Uni (13 500 projets).

L'année 2020 permettra encore de financer plus de 4 000 projets H2020 avant l'avènement du nouveau programme baptisé « Horizon Europe » à partir de 2021. Le programme H2020 n'est donc pas terminé et offre encore de belles perspectives de financement.

Il est important de souligner que la compétition est très forte pour remporter un appel à projet européen. Afin de maximiser les chances de succès, la stratégie qui anime les consortiums gagnants porte sur une logique d'investissement structuré pour le futur plutôt qu'une focalisation ponctuelle sur la subvention.

En d'autres termes, ces financements encouragent davantage la prise de risque liée au développement de technologies innovantes à très forts impacts sociétaux contribuant à renforcer la compétitivité globale de l'industrie européenne.

Répondre à l'ensemble du cahier des charges ne suffit plus. Ainsi, au-delà de la condition préalable, mais non suffisante portant sur l'excellence scientifique et technique de la proposition de projet, les subventions seront allouées aux projets qui présenteront en complément des retombées quantifiables et convaincantes.

Bien plus qu'une rédaction scientifique, l'écriture et la préparation d'une proposition de projet Européen est devenue un art de convaincre les évaluateurs sur l'engagement d'un consortium à bâtir l'Europe de demain.



Inspirer

Mixité Femmes-Hommes

Inspirer et révéler le potentiel innovant de votre organisation

Les entreprises disposant de politiques de mixité ont 31 % de chances supplémentaires de déclarer des résultats commerciaux en hausse que celles qui n'en ont pas.

Source : rapport de l'Organisation mondiale du travail (OIT) de mai 2019

La R&D est une discipline qui repose sur des idées, elle est donc tributaire des ressources intellectuelles. Le facteur qui pèse le plus lourd sur la capacité d'une organisation à investir dans la R&D est **l'accès aux talents**. Cela commence en partie par **attirer les femmes** dans les carrières de l'innovation.

La mixité Femmes-Hommes stimule la créativité

Pourtant, seulement 23 % des répondants ont mis en place un programme pour encourager le leadership féminin au sein de leur entreprise. Malgré des progrès en cours et de nombreux efforts pour encourager les femmes à investir cette discipline, il semble que la **corrélation entre la diversité Femmes-Hommes et l'innovation soit toujours sous-estimée !**

Le nombre de femmes qui encadrent des équipes ou des projets de R&D en France reste très faible (entre 0 et 5 femmes pour 77 % des répondants à l'enquête). Seuls 30 % des salariés des start-up françaises sont des femmes, dont 9 % des dirigeantes dans les équipes digitales, et à peine un brevet sur sept est déposé par une femme. Pourtant, les recruteurs ne semblent pas rencontrer de difficultés à embaucher des femmes dans le domaine de l'innovation et la mixité Femmes-Hommes dans les entreprises est perçue positivement.

Corinne Jouanny, Vice-présidente du groupe Altran en charge de la technologie et de l'innovation pour l'Europe, a d'ailleurs mis récemment en avant l'importance de cette mixité pour la performance de l'entreprise et l'innovation.

Les femmes ont un impact positif fort, notamment en termes de management plus inclusif et de ressenti émotionnel.

Alors pourquoi les produits innovants sont-ils encore quasiment exclusivement créés par des hommes et que le corps masculin est le principal sujet d'étude ? Surtout quand ces produits sont à destination et achetés par des femmes ? Les secteurs de la Pharmacie, Chimie et Alimentation l'ont bien compris car ils emploient davantage de chercheuses que les autres secteurs d'activité. Sans doute lié au choix de la formation initiale ?

La place de la femme dans l'innovation : regards croisés

Nous avons **interviewé** 2 femmes et 2 hommes occupant des postes à haute responsabilité dans l'innovation afin de mieux comprendre quelle est leur vision de **la place de la femme dans l'innovation en 2020**.



Docteur de l'Institut National Polytechnique INP de Toulouse, **Pascale ESCAFFRE** est, depuis 6 ans, Vice-Présidente de la R&D centrale du groupe de Ahlstrom-Munksjö et Responsable du site de R&D d'Apprieu.



Ingénieure, **Anne-Françoise HAYMAN** est, depuis 3 ans, Directrice Direction Technique, Innovation et Digitale chez ARTELIA Bâtiment et Industrie.



Michel DUBOURDEAUX est Pharmacien Directeur Innovation et R&D dans le groupe PiLeJe.



Ingénieur, **Frédéric SOUPLY** est, depuis 9 ans, Directeur R&D - Ingrédients agroalimentaire chez Puratos.

La mixité Femmes-Hommes est un facteur de réussite

L'intelligence émotionnelle de la femme rend le management plus « humain »



La femme manager fait preuve **d'intelligence émotionnelle inclusive**, elle a compris l'impact des émotions dans le travail. Elle est « *plus proche de la personne et développe l'esprit d'équipe, en faisant preuve de capacité d'écoute et de dialogue* », selon **Pascale ESCAFFRE**.



Anne-Françoise HAYMAN note que « *les hommes apprécient d'être managés par des femmes, car les femmes les incluent dans les décisions et tiennent compte de leurs émotions et envies. Elles sont également souvent moins directives que les hommes, car moins en recherche de pouvoir.* »



« *Les femmes ont des approches différentes en termes de sensibilité, dans la façon d'aborder les sujets. Elles les abordent de manière plus collective, dictées par leurs émotions. Elles sont plus tournées vers les autres que vers leur propre carrière* », ajoute **Michel DUBOURDEAUX**.

La femme manager organise sa vie professionnelle et sa vie privée de manière efficace et optimale.

Toutes les personnes interviewées sont unanimes, le télétravail est une avancée majeure pour concilier vie professionnelle et personnelle.



« Certaines femmes ne veulent pas faire d'enfant pour ne pas freiner leur carrière. Il serait donc essentiel de permettre aux jeunes femmes d'avoir un aménagement plus souple du travail ; ce qui veut dire aussi le soutien de l'employeur et des collègues. Le modèle Suédois va dans ce sens », suggère **Pascale ESCAFFRE**.



Frédéric SOUPLY explique que « la maternité est un faux problème. Il est nécessaire de repenser les organisations et mieux anticiper. Le télétravail aide pour les postes à responsabilités en levant les barrières organisationnelles. »



Pour **Michel DUBOURDEAUX** « la réglementation du travail évolue dans le bon sens. Le télétravail a été une révolution pour conserver une activité professionnelle. Il a donné une certaine reconnaissance et permet aux salariés de participer à leur vie de famille et donc de s'accomplir. »



« Plus il y aura de femmes plus les femmes pourront se projeter professionnellement », estime **Anne-Françoise HAYMAN**.



« Continuez à pousser les plafonds de verre au niveau de la direction » conseille **Michel DUBOURDEAUX**.

Mais les femmes se mettent des barrières et se jugent incompetentes

La notion même d'ambition professionnelle est différente selon le genre. L'ambition professionnelle est synonyme de pouvoir pour les hommes et **d'accomplissement de soi pour les femmes**. Il n'existe pas de modèles féminins, les modèles étant majoritairement masculins, les femmes n'arrivent pas à se projeter dans une évolution de carrière.



« Les femmes, au sein d'une organisation, pensent plus collectif qu'ambition professionnelle, ce qui bien sûr dessert leur intérêt et progression. Les femmes sont souvent très consciencieuses dans l'exécution de leur travail alors que les hommes savent prendre du temps pour socialiser et faire de la politique en interne », explique **Anne-Françoise HAYMAN**



Pascale ESCAFFRE ajoute « le manque de confiance en elles (venant d'idées reçues ou de stéréotypes, tels que les postes à responsabilités sont plus à destination des hommes) et la culture de l'entreprise sont autant de freins. Les femmes sont pourtant aussi capables que les hommes, mais se mettent des limites dans leurs carrières à tort. »



Les femmes portent souvent une grande partie de l'organisation de la famille et tentent d'équilibrer vie professionnelle et vie familiale. Or, beaucoup de relationnel / politique dans le monde professionnel se passe le soir ou le midi. « A la maison, les hommes doivent faire leur part et laisser ainsi les femmes s'investir plus au travail. Ils donneront ainsi l'exemple à leurs enfants », poursuit **Anne-Françoise HAYMAN**.

Au niveau scientifique les femmes ont des approches différentes en termes de sensibilité, de la façon d'aborder les sujets.

Les hommes sont plus directs et les femmes abordent les sujets de manière plus collective, elles sont plus tournées vers les autres que vers leur carrière.



« On a mis beaucoup de barrières aux femmes avec des idées reçues, telles que le fait qu'une direction générale ou la direction d'un service scientifique doit être l'apanage d'un homme. Depuis 20 ans dans le domaine de la science, ces idées reçues ont évolué. Peut-être que les femmes veulent s'accomplir dans leur vie privée et les hommes oublient les frontières vie privée / vie personnelle. Les femmes s'organisent pour gérer les deux et sont tout aussi efficaces », souligne **Michel DUBOURDEAUX**.

Comment favoriser cette mixité ?

Grâce à l'éducation et l'accès aux études scientifiques :



« La proportion de femmes dans les études scientifiques est faible, et cela n'a pas beaucoup évolué depuis 1992 », selon **Anne-Françoise HAYMAN**.



Pascale ESCAFFRE pense que « dans l'innovation, l'accès aux études scientifiques et l'éducation explique la sous-représentation des femmes dans ce domaine. »

Pour **renforcer sa compétitivité**, l'Europe doit accroître les effectifs scientifiques et techniques. Le vivier des femmes est aujourd'hui insuffisamment exploité. D'où **un regain d'intérêt pour la formation scientifique des filles**, aussi bien de la part des institutions que des entreprises.

La sous-représentation des femmes dans les filières scientifiques est souvent soulignée, mais les données sur l'accès à l'éducation et sur sa qualité montrent que la situation est plus nuancée qu'il n'y paraît. Aujourd'hui, de plus en plus de femmes s'orientent vers des filières scientifiques, mais il reste des efforts à faire pour les encourager dans cette voie.



« Aujourd'hui dans le secteur de la pharmacie plus de femmes que d'hommes font des études scientifiques. Le rapport s'inverse, je connais plus de femmes que d'hommes dans ce secteur qui se lancent dans des start-ups », estime **Michel DUBOURDEAUX**.



Pour **Frédéric SOUPLY** « tout est lié à l'éducation familiale et scolaire, mais en 20 ans on a pu observer une évolution en matière d'état d'esprit et de culture. »

Les codes de l'entreprise ont été conçus par les hommes et il est complexe pour les femmes de coller au modèle, sauf si celui-ci évolue.



Le management n'a pas de genre, c'est une question de compétences et d'expérience, « l'aura n'est pas liée à un genre », selon **Frédéric SOUPLY**.



« Mon modèle de leadership féminin privilégie l'efficacité au titre ; il est reconnu par ses pairs pour ses compétences humaines, managériales et techniques », ajoute **Pascale ESCAFFRE**.



Pourtant on peut encore observer des reliquats machistes au sein de certaines entreprises, notamment dans l'industrie lourde : « je pense que les hommes n'ont pas tous la volonté de confier des responsabilités aux femmes. Inclure des femmes contraint les hommes à modifier leur comportement », déclare **Anne-Françoise HAYMAN**.

5 conseils pour les femmes

1 Être pro-active et savoir se faire entendre

« Il est important d'être visible, de donner son opinion tout en ménageant les susceptibilités, d'être constructif, d'avoir de l'audace et de savoir prendre des risques. » **(Pascale Escaffre)**

2 Assumer sa différence et sa féminité

« Rester soi-même, une femme, sans chercher à singer le comportement d'un homme. Utiliser ses différences pour enrichir l'écosystème. » **(Anne-Françoise Hayman)**

« Axer son parcours sur sa différence d'approche de management plus humaniste par rapport aux hommes. Faire ressortir son côté féminin et ne pas chercher à ressembler aux hommes. » **(Michel Dubourdeaux)**

3 Savoir bien s'entourer

« Je n'ai jamais dû laisser passer une opportunité professionnelle car j'ai un mari qui joue son rôle et s'investit dans notre vie familiale. » **(Anne-Françoise Hayman)**

« Mon mari a toujours été là pour me soutenir et m'encourager dans mes moments de doutes. » **(Pascale Escaffre)**

4 Oser

« Pourquoi se poser la question ? Fonce, investis-toi et assure-toi des valeurs de la société où tu es ». Si l'environnement est sain, il n'est pas nécessaire de se poser des questions. » **(Frédéric Souply)**

« Il faut prendre les opportunités quand elles se présentent, savoir lever la main, se faire remarquer et être moteur. » **(Anne-Françoise Hayman)**

« Elles doivent montrer leur différence en termes de management, arriver par la création et l'innovation et surtout se lancer, car elles ont autant de talent que les hommes. » **(Michel Dubourdeaux)**

« Savoir dire « je ne sais pas » et demander de l'aide, y compris à son supérieur hiérarchique. » **(Pascale Escaffre)**

5 Créer son réseau (interne et externe à l'entreprise)

« C'est efficace pour être visible et donc créer des opportunités supplémentaires de rencontres et d'échanges professionnels. » **(Pascale Escaffre)**

A hand is shown holding a string of small, light-colored beads. Water is splashing around the hand and the beads, creating a dynamic, energetic scene. In the center of the image, there is a circular logo with a teal background and a gold border. The word "Impacter" is written in white, bold, sans-serif font within the logo.

Impacter

L'innovation durable

Impacter et créer de la valeur

La **Loi de Transition Énergétique pour la Croissance Verte (LTECV)** a marqué un tournant dans l'implication de la France dans une politique environnementale assumée. Elle est aujourd'hui accentuée par les projets politiques européens **Horizon 2020 et Horizon Europe**.

Neil Makaroff (Responsable Europe de l'ONG Réseau Action Climat) déclare que de plus en plus de partis politiques se penchent sur les questions environnementales, que ce soit par conviction ou afin de rassembler ce nouveau courant de pensée électoral. Cela devient aujourd'hui une question fondamentale pour les partis et pour l'Europe.

La ministre de la Transition écologique a présenté la feuille de route française pour le projet Horizon Europe. Cette volonté politique va entraîner plusieurs textes réglementaires pour atteindre **les objectifs que s'est fixés la France en matière de neutralité carbone pour 2050**.

La transition écologique et énergétique est une opportunité pour développer et insuffler une nouvelle identité à son entreprise.

Que cela soit pour un positionnement supérieur sur son marché ou pour développer une identité positive, propice à la création de valeur.

1

Utiliser les incitations financières pour développer la R&D

Acteur incontournable en France sur la transition écologique et énergétique, l'ADEME s'adresse aux entreprises de toute taille voulant répondre à une équation complexe : « Comment développer son activité, génératrice de croissance économique et d'emplois, tout en prenant en compte les enjeux environnementaux ? »

Des financements sous forme de subventions d'au moins 25 % de la valeur investie et d'aides remboursables sont ainsi proposés à chaque projet favorisant :

- la diminution des gaspillages de matière et d'énergie,
- l'intégration d'une démarche environnementale globale dans les flux d'une entreprise,
- l'anticipation des impacts environnementaux sur les fonctionnalités,
- la qualité de sa gamme de produits.

2

Saisir les opportunités offertes par les « marchés verts »

L'économie circulaire consiste en une vision à 360 degrés englobant les flux internes, les collaborations, et les impacts externes d'une entreprise.

Cette approche systémique est génératrice de valeur puisqu'elle oblige à faire évoluer toute la chaîne de valeur à laquelle l'entreprise est liée, en amont et en aval.

Il existe de **nouveaux débouchés, générateurs de projets de R&D**, ayant comme résultat la réalisation de produits ou services « verts » à forte valeur ajoutée !

3

Réduire l'impact environnemental de son activité

L'Analyse de Cycle de Vie (ACV) est une méthode d'évaluation permettant de réaliser un bilan environnemental d'un système (produit, service, entreprise, écosystème, etc.) sur l'ensemble de son cycle de vie. Pour une entreprise, l'analyse commence par viser, dans chaque produit ou service proposé, l'élément cible à considérer (matière première, transformation, logistique, etc.). Il s'agit de **trouver une alternative afin de réduire son impact.**

Une telle analyse présente un **double intérêt** :

- Permettre de mieux connaître son produit (ou service) afin de mieux suivre ses possibilités d'évolution par rapport aux nouvelles innovations, processus, etc.
- Explorer les avancées existantes concernant les matières premières et leur transformation, ainsi que la somme des principes constitutifs du produit ou service, en cas de nouvelle réglementation.

Comme exemple, **les normes REACH** sont en train de structurer le secteur de traitement de surface, des sous-traitants de l'industrie avionique. Ces derniers doivent trouver de nouvelles méthodes pour construire des pièces en métal subissant de fortes contraintes d'usage.

Réduire les gaspillages et optimiser les coûts

Les éléments de sortie d'une ligne de production, les outils et les technologies énergivores et vétustes utilisés dans le processus de transformation sont autant de sujets qui peuvent être optimisés et améliorés, souvent sous la contrainte de la pression sociale, fiscale ou juridique.

Sous la pression des consommateurs, l'apparition de l'étiquette bien-être animal a obligé les fermiers de Loué à investir au niveau des abattoirs et élevages. Les aciéristes sont à leur tour contraints par l'Etat à réduire l'impact environnemental de leurs lignes de transformation, ce qui les pousse à chercher des solutions pour utiliser des sources d'énergie propres ou capter les gaz à effets de serre sortant de la ligne de transformation et les utiliser pour d'autres applications, etc.

La performance globale de l'entreprise est impactée par ce chantier à court, moyen et long terme.



La consommation d'énergie, les gaz à effets de serre, les déchets, les polluants atmosphériques, les transports de l'entreprise ou les sites pollués sont autant de sujets générateurs de valeur pour les années à venir.



Suite

Se différencier

En termes de visibilité client, la réalisation d'une transition écologique ouvre les portes d'une sphère médiatique florissante, en présentant son engagement et sa transparence.

C'est le cas de Decathlon, par exemple, qui a décidé de se plier à l'affichage environnemental pour ses produits et de communiquer, dans son bilan annuel, sa contre-performance concernant l'incorporation de coton bio dans ses produits afin de continuer à proposer des textiles microfibrés à séchage rapide.

“

#InnovationDurable :

Il n'y a aucunement besoin de choisir entre le profit et la planète : les entreprises peuvent très bien générer des bénéfices tout en soutenant le développement durable.



Fabien Mathieu
Directeur des activités
Finance, Innovation et
Opération d'Ayming



Découvrez le livre «profit and planet»
en cliquant ci-dessus



Conclusion



Croître

Les responsables financiers doivent s'assurer que **toutes les ressources** qu'ils ont à leur disposition soient mises à profit. Le calcul des crédits d'impôt s'avère compliqué mais s'il est fait méticuleusement, les entreprises auront davantage de fonds pour financer leurs nouveaux projets d'innovation.

Utiliser pleinement l'ensemble des subventions et des crédits d'impôt disponibles est essentiel !



Inspirer

Le talent fait le succès d'un projet, la diversité Femmes-Hommes dans les équipes doit continuer d'être une priorité. La **diversité** permet aux entreprises de résoudre des situations complexes, leur donnant ainsi un **avantage concurrentiel**.

Les organisations doivent aider les femmes à s'épanouir tout au long de leur carrière en encourageant leur progression tout en garantissant un meilleur équilibre vie de famille - vie professionnelle tant pour les hommes que pour les femmes.



Impacter

Aujourd'hui, l'innovation se joue sur la capacité à **répondre aux problématiques environnementales !**

Mener à bien une **innovation durable** nécessite de savoir trouver le bon équilibre entre des ressources naturelles renouvelables, des ressources financières et une expertise technologique.

Il faut donc posséder un certain nombre de capacités organisationnelles, savoir renforcer le dialogue et la collaboration entre les différentes parties prenantes et gérer le temps et l'investissement !

“

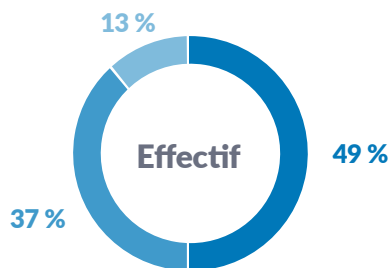
**L'entreprise durable
se construit grâce
à l'engagement des
collaborateurs et la
prise de conscience
collective que chaque
petit geste compte**



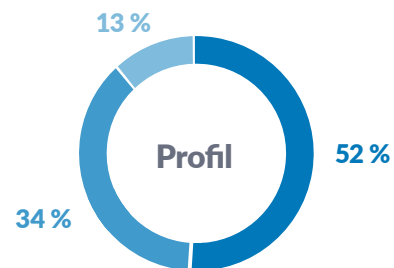
Les contributeurs

Ce livre blanc a été rédigé à partir des réponses à un questionnaire adressé à plus de 1 000 acteurs dans le domaine de la R&D, et à des interviews téléphoniques.

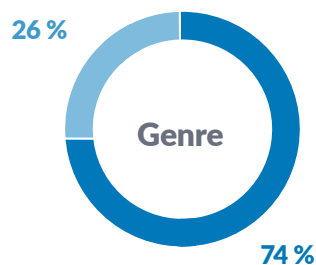
Nous avons également exploité différentes sources et études telles que le Baromètre International de l'Innovation 2019 d'Ayiming.



- 0-249
- 250-4999
- 5000+



- Responsable/Directeur R&D
- Autre (DG, contrôle de gestion)
- Responsable/Directeur Financier



- Hommes
- Femmes

Liste des sources :

www.hbr.org
www.enseignementsup-recherche.gouv.fr
www.techniques-ingenieur.fr
www.forbes.fr
www.home.kpmg/fr
www.ladn.eu
www.wipo.int
www.ademe.fr
www.affiches-parisiennes.com

Rédacteurs



Sabrina BIARROTTE-SORIN
Experte Scientifique
- Innovation



Audrey POGET
Responsable Marketing
- Innovation



Cécilia TATU
Consultante -
Innovation



Samnang ANG
Expert Fiscalité
de la Recherche -
Innovation



William MESSY
Consultant Rédacteur
Scientifique -
Innovation



ayming

www.ayming.fr

contact@ayming.com



Nos accompagnements à vos côtés :

- **Générez de la valeur plus vite et durablement**
- **Évaluez la gestion de son CIR pour améliorer sa performance**
- **Trouvez les meilleures opportunités de projet et de collaboration**

Découvrez-en plus
sur ayming.fr

FURTHER TOGETHER



Croître

Conclusion

Les responsables financiers doivent s'assurer que toutes les ressources qu'ils ont à leur disposition soient mises à profit. Le calcul des crédits d'impôt s'avère compliqué mais s'il est fait méticuleusement, les entreprises auront davantage de fonds pour financer leurs nouveaux projets d'innovation.

Utiliser pleinement l'ensemble des subventions et des crédits d'impôt disponibles est essentiel !



Inspirer

Conclusion

Le talent fait le succès d'un projet, il est donc surprenant que la diversité Femmes-Hommes dans les équipes ne soit pas davantage une priorité. La diversité permet aux entreprises de résoudre des problèmes plus complexes, leur donnant ainsi un avantage concurrentiel.

Les organisations doivent aider les femmes à s'épanouir tout au long de leur carrière en encourageant leur progression tout en garantissant un meilleur équilibre vie de famille-vie professionnelle tant pour les hommes que pour les femmes.



Impacter

Conclusion

Enfin, la grande priorité aujourd'hui dans le monde de l'innovation se joue sur sa capacité à répondre aux problématiques environnementales ! Mener à bien une innovation durable nécessite de savoir trouver le bon équilibre entre des ressources naturelles renouvelables, des ressources financières et une expertise technologique.

Il faut donc posséder un certain nombre de capacités organisationnelles, savoir construire/ renforcer le dialogue et la collaboration entre les différentes parties prenantes et enfin gérer le temps et l'investissement !

Croître

Les responsables financiers doivent s'assurer que **toutes les ressources** qu'ils ont à leur disposition soient mises à profit. Le calcul des crédits d'impôt s'avère compliqué mais s'il est fait méticuleusement, les entreprises auront davantage de fonds pour financer leurs nouveaux projets d'innovation.

Utiliser pleinement **l'ensemble des subventions et des crédits d'impôt disponibles** est essentiel !

Inspirer

Le talent fait le succès d'un projet, il est donc surprenant que la diversité Femmes-Hommes dans les équipes ne soit pas davantage une priorité. La **diversité** permet aux entreprises de résoudre des problèmes plus complexes, leur donnant ainsi un **avantage concurrentiel**.

Les organisations doivent **aider les femmes à s'épanouir** tout au long de leur carrière en encourageant leur progression tout en garantissant un meilleur équilibre vie de famille-vie professionnelle tant pour les hommes que pour les femmes.

Impacter

Enfin, la grande priorité aujourd'hui dans le monde de l'innovation se joue sur sa capacité à **répondre aux problématiques environnementales !**

Mener à bien une **innovation durable** nécessite de savoir trouver le bon équilibre entre des ressources naturelles renouvelables, des ressources financières et une expertise technologique.

Il faut donc posséder un certain nombre de capacités organisationnelles, savoir construire/renforcer le dialogue et la collaboration entre les différentes parties prenantes et enfin gérer le temps et l'investissement !

Croître

Les responsables financiers doivent s'assurer que toutes les ressources qu'ils ont à leur disposition soient mises à profit. Le calcul des crédits d'impôt s'avère compliqué mais s'il est fait méticuleusement, les entreprises auront davantage de fonds pour financer leurs nouveaux projets d'innovation.

Utiliser pleinement l'ensemble des subventions et des crédits d'impôt disponibles est essentiel !

Inspirer

Le talent fait le succès d'un projet, il est donc surprenant que la diversité Femmes-Hommes dans les équipes ne soit pas davantage une priorité. La diversité permet aux entreprises de résoudre des problèmes plus complexes, leur donnant ainsi un avantage concurrentiel.

Les organisations doivent aider les femmes à s'épanouir tout au long de leur carrière en encourageant leur progression tout en garantissant un meilleur équilibre vie de famille-vie professionnelle tant pour les hommes que pour les femmes.

Impacter

Enfin, la grande priorité aujourd'hui dans le monde de l'innovation se joue sur sa capacité à répondre aux problématiques environnementales !

Mener à bien une innovation durable nécessite de savoir trouver le bon équilibre entre des ressources naturelles renouvelables, des ressources financières et une expertise technologique.

Il faut donc posséder un certain nombre de capacités organisationnelles, savoir construire/renforcer le dialogue et la collaboration entre les différentes parties prenantes et enfin gérer le temps et l'investissement !