

# Analyse du niveau de maturité des PME en terme d'innovation

Elodie PILLON, Anne LOUIS



## Analyse du niveau de maturité des PME en terme d'innovation

- ❏ Contexte de l'étude
- ❏ Etat de l'art
- ❏ Méthodologie employée
- ❏ Résultats
- ❏ Conclusions et perspectives

## Les PME en Europe :

- ❑ Se positionnent sur des marchés de niche.
- ❑ Ont créé 85% des nouveaux emplois entre 2002 et 2010.
- ❑ Les plus innovantes ont un taux de croissance de l'emplois plus élevés.

## Innovation :

- ❑ Facteur essentiel de succès.
- ❑ Favorise la compétitivité et le développement.

**La capacité d'innovation des PME : un élément majeur de la croissance des régions en Europe**

## Les PME en Normandie :

- ▣ 95% veulent innover.
- ▣ 51% entament des démarches d'innovation

**“ Qu'est-ce qui limite la capacité d'innovation des PME Normandes? ”**

## L'innovation un processus organisationnel :

- ❑ Année 60 : Innovation = R&D
- ❑ Aujourd'hui : Innovation = écoute du marché, créativité, savoir-faire, collaboration...

## 5 composantes du système d'innovation [Tidd and Bessant, 2011]:

- ❑ La stratégie
- ❑ Le processus
- ❑ L'organisation
- ❑ Le lien
- ❑ L'apprentissage

**Capacité à innover en lien avec l'efficiency du système d'innovation.**

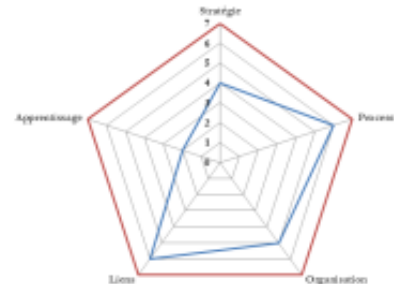
# Méthodologie employée

## Comment mesurer la capacité à innover?

- ❑ Test d'auto-diagnostique (utilisant une échelle de Likert)

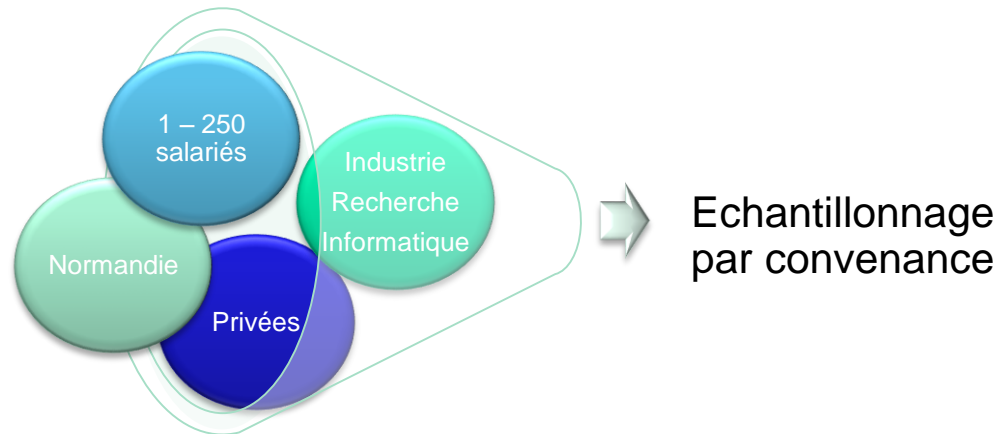


- ❑ Détermination d'un profil innovation



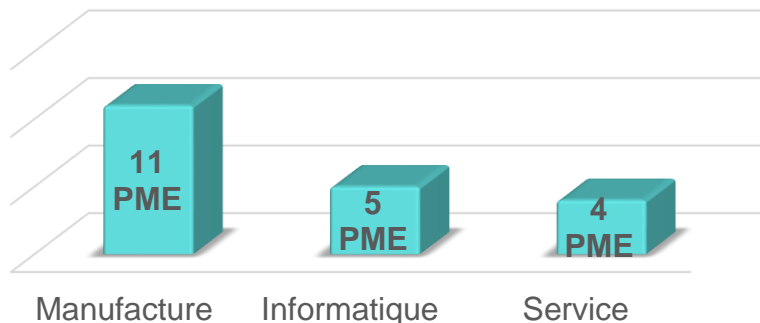
- ❑ Identification des leviers d'action permettant améliorer le système d'innovation.

## Systeme d'échantillonnage :

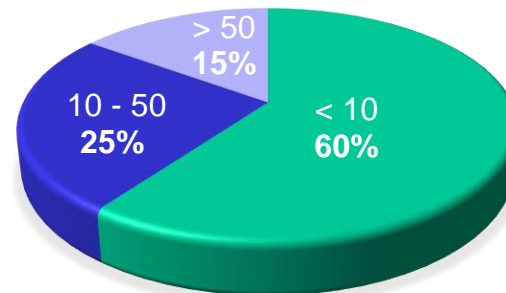


## Panel d'étude : 20 PME Normandes

TYPE D'ACTIVITE

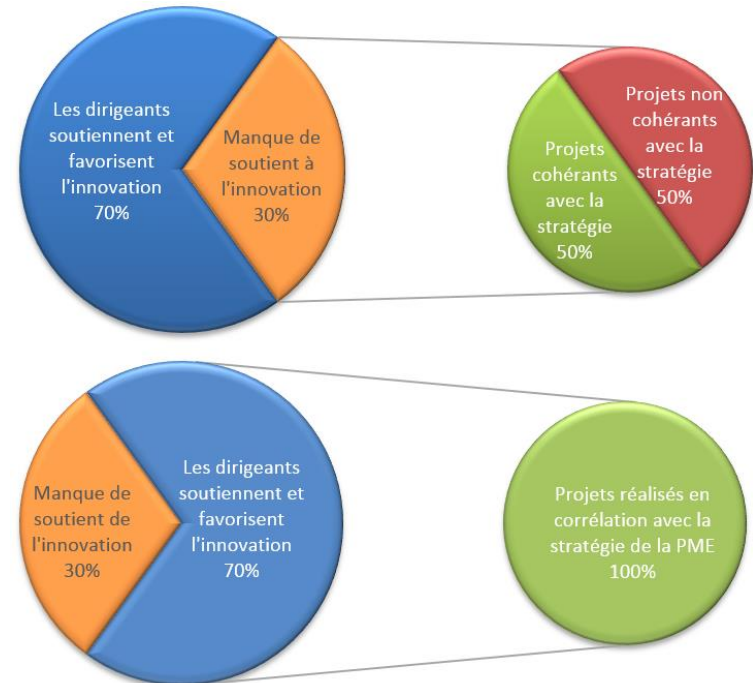


MASSE SALARIALE



## Stratégie

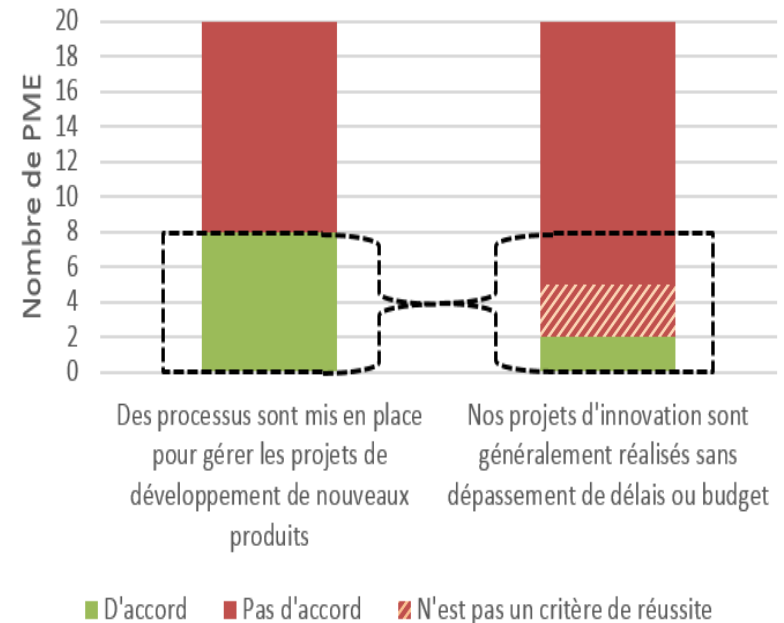
- ❑ Etablie de manière informelle.
  - ❑ Via la vision de la direction
  - ❑ Peu de méthodes prospectives
- ❑ Connaissance restreint à la direction.
  - ❑ Pas suffisamment communiquée
- ❑ Soutient de la direction
  - ❑ projets propices au développement





## Processus

- ❑ Personnel sensible au besoin client.
  - ❑ Proposition de nouvelles idées
  - ❑ Soumission à la direction
- ❑ Validation par le comité de direction.
  - ❑ Services concernés peu impliqués
- ❑ Facteur de succès (respect QCD)
  - ❑ Implication des parties prenantes
  - ❑ Système de pilotage

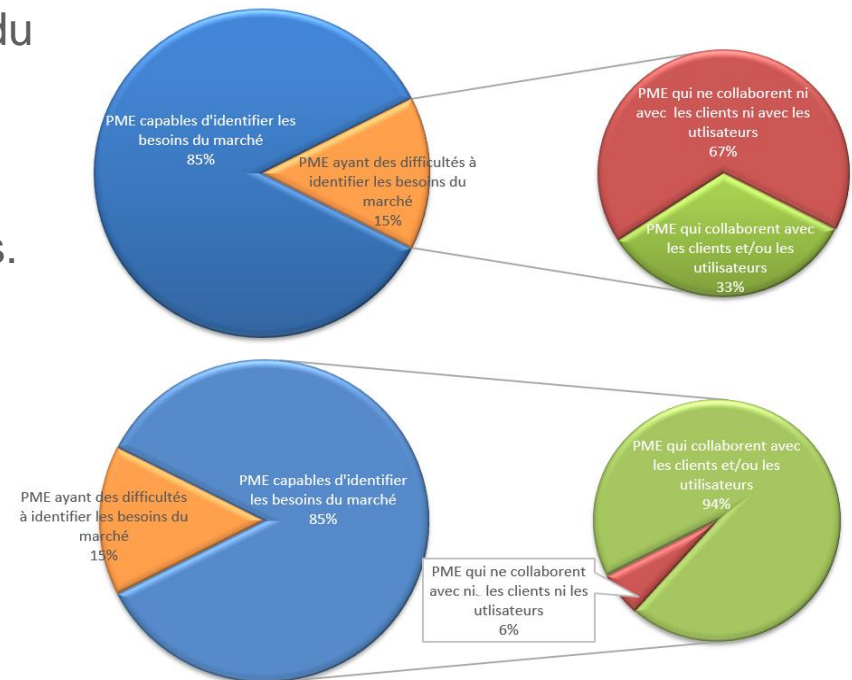


## Organisation

- ❑ Culture basée sur la confiance .
  - ❑ Peu de niveau hiérarchique
  - ❑ Forte implication dans son activité
  
- ❑ Communication informelle.
  - ❑ Souvent en pause-café
  - ❑ Difficile quand la société grandie
  
- ❑ Système de reconnaissance ou récompense dans les structures les plus grandes.

## Lien

- ❑ 4 raisons pour collaborer.
  - ❑ Avoir une meilleure appréhension du marché et de ses évolutions.
  - ❑ Développer de nouvelles connaissances.
  - ❑ Maîtriser de nouvelles technologies.
  - ❑ Bénéficier d'expertises techniques.
  
- ❑ Se limite essentiellement à l'environnement de proximité.



## Apprentissage

- ❑ Capitalisation, REX et transferts informels.
  - ❑ Besoin de connaître l'efficacité
- ❑ Pas d'indicateurs spécifiques à la gestion de l'innovation.
  - ❑ Manque d'outils à disposition
  - ❑ Mise en place chronophage

## Conclusion :

- ❑ L'innovation relève d'une culture d'entreprise
  - ❑ Salariés autonomes
  - ❑ Relation de confiance
  - ❑ Prise d'initiative
  - ❑ La reconnaissance sociale est suffisante
- ❑ Information décloisonnée
- ❑ Structures réactives et peu bureaucratiques

## Perspective :

- ❑ Analyse de méthodes de gestion des connaissances qui peuvent être adaptées aux PME
- ❑ Analyse d'outils de pilotage simples et rapide
- ❑ Récolte de bonnes pratiques d'innovation

# Merci pour votre attention

