

Comment établir une stratégie de pilotage de l'expertise en management de l'innovation de rupture ?

En thèse CIFRE, chez Renault, mon objectif est d'observer et d'aider à l'émergence d'objet en rupture dans cette entreprise. De grands groupes industriels comme la SNCF et Renault ont créé des domaines d'expertise en management de l'innovation rupture depuis peu et l'on s'intéresse à l'émergence de ce phénomène.

Pour comprendre notre intérêt pour ce sujet, il faut remonter aux années 1950 aux Etats Unis, époque où apparaît le principe de la double échelle. Traditionnellement dans les entreprises industrielles, la seule voie possible d'évolution de carrière est celle du management vers des postes de junior, chef de projet, chef d'équipe puis manager. Cette forme restreinte d'évolution de carrière pénalise les cadres très spécialisés qui n'ont plus le temps nécessaire à consacrer à leur spécialité, à partir du moment où ils prennent des responsabilités d'équipe. Faute de temps, ils ne peuvent plus évoluer dans leur domaine. Le principe de la double échelle est créé pour répondre aux besoins d'évolution de carrière des experts. Dans les années 1970, ces filières d'expertise sont adoptées par les groupes industriels. Elles sont stratégiques, traditionnellement scientifiques et reliées à une thématique liée en science dure de R&D. Elles sont tournées vers l'innovation.

Or en 2016, la SNCF et Renault créent leur filière d'expertise en innovation de rupture, en management de l'innovation radicale. On peut se demander quel est l'intérêt d'une telle filière supplémentaire alors que traditionnellement les filières d'expertise sont stratégiques et donc ancrées en innovation. On note aussi que ces filières d'expertises traditionnelles s'appuient sur les sciences exactes alors que les sciences de management de l'innovation n'ont qu'une vingtaine d'années d'existence. De ces constats se déduisent la problématique de thèse qui est comment établir une stratégie de pilotage de l'expertise en management de l'innovation de rupture ?

Le but final de la thèse est parvenir à la compréhension de l'apparition de ce phénomène, de cerner ce domaine d'expertise. Nous sommes amenés à comprendre le rôle des experts à l'intérieur dans ces nouvelles filières et modéliser une expertise en innovation de rupture. Il faut réussir à déterminer comment les experts en management de l'innovation de rupture se coordonnent avec les autres acteurs de l'entreprise pour proposer une gouvernance de l'innovation. Enfin, savoir si certains modèles d'innovation se répètent et se rencontrent régulièrement.

Pour ce faire, je vais mener des études de cas complémentaires dans d'autres entreprises : SNCF, Thales, ST Microelectronics, et Urologie et en partenariat avec la Chalmers university. A l'aide d'un autre doctorant, je vais réaliser une étude comparable chez Volvo et Renault.

Remarques :

On note que dans le cadre du partenariat Renault Google, les experts en management de l'innovation ont créé deux outils : un outil pour comprendre les différents types de partenariat en codéveloppement et un modèle pour mener une co-exploration solitaire.