



# Rapport de mission 2023

**TABLE DES MATIERES**

- 1. Qui sommes nous .....3**
- 2. Notre modèle de mission .....4**
- 3. Notre comité de mission .....5**
- 4. Bilan 2023.....6**
  - 4.1. Objectif statutaire n°1 .....6
    - 4.1.1. Mesure de moyens et de résultats.....6
    - 4.1.2. Appréciation du comité de mission .....7
  - 4.2. Objectif statutaire n°2.....7
    - 4.2.1. Mesure de moyens et de résultats.....7
    - 4.2.2. Appréciation du comité de mission .....7
  - 4.3. Objectif statutaire n°3.....7
    - 4.3.1. Mesure de moyens et de résultats.....7
    - 4.3.2. Appréciation du comité de mission .....8
  - 4.4. Objectif statutaire n°4.....8
    - 4.4.1. Mesure de moyens et de résultats.....8
    - 4.4.2. Appréciation du comité de mission ..... 10
  - 4.5. Objectif statutaire n°5..... 10
    - 4.5.1. Mesure de moyens et de résultats..... 11
    - 4.5.2. Appréciation du comité de mission ..... 14
- 5. Synthèse et perspectives ..... 16**

## 1. Qui sommes nous

**GREENOV-ITES**, Jeune Entreprise Innovante créée en janvier 2021, est une SAS à mission.

Les activités de GREENOV-ITES portent principalement sur le domaine de la Croissance Bleue et plus particulièrement des **CleanTech Maritimes** en lien avec les évolutions réglementaires, sociétales et citoyennes en cours.

GREENOV développe plusieurs **projets disruptifs** en format collaboratif via la mise en place de Réseaux Collaboratifs d'Innovation (COIN) avec des partenaires leaders dans leurs domaines et compétences au **niveau français et européen**.

L'ambition de Greenov est d'apporter des solutions disruptives aux usagers et industriels de la mer afin de leur permettre de réduire fortement leurs impacts.

**Notre mission est d'Innover pour la Transition Ecologique et Solidaire (ITES) et contribuer ainsi au progrès humain pour tous**

**Notre raison d'être**

Nous sommes convaincus que l'avenir de l'humanité se joue aujourd'hui et que l'impérieuse transition écologique doit également garantir un réel mieux commun pour tous et en particulier pour les personnes en situation de handicap, notre raison d'être est celui d'un

**« Accélérateur technologique de la Transition Ecologique et Solidaire afin de parvenir à un avenir meilleur et plus durable pour tous »**

## 2. Notre modèle de mission

La raison d'être de Greenov se décline en 5 objectifs statutaires

1. L'innovation dans de nouvelles technologies, activités et modèles économiques permettant d'éviter et/ou réduire et/ou compenser les impacts anthropiques sur les écosystèmes marins et terrestres
2. L'innovation dans de nouvelles technologies, activités et modèles économiques permettant le développement de l'économie circulaire, la lutte contre les gaspillages et la protection des ressources naturelles
3. La création d'emplois durables pour les personnes fragiles et en particulier celles en situation de handicap
4. La réduction de ses propres impacts environnementaux
5. Le bonheur au travail et l'engagement de ses employés en lien avec les valeurs portées par l'entreprise : « Sens/Plaisir/Engagements »

### 3. Notre comité de mission

Du changement a été effectué dans le comité de mission au cours de l'année. Céline Drouet, référente mission à Greenov depuis sa fondation, a laissé ce rôle à Aurélien Charrial. C'est elle qui s'est assurée du suivi de la mission c'est Aurélien Charrial qui a rédigé ce rapport.



CELINE DROUET

Directrice innovation de GREENOV-ITES, ingénieure environnement marin, diplômée de l'ENSTA Bretagne, cumule plus de dix années d'expérience dans la gestion de projets innovants français et européens ainsi qu'une expertise technique dans la dynamique de plateforme navale, l'acoustique sous-marine et la préservation des écosystèmes marins.

AURELIEN CHARRIAL

Ingénieur Innovation chez GREENOV depuis 2023. Ingénieur en mécanique énergétique diplômé de Grenoble INP-ENSE3 en 2020, il participe au développement du SSQ sous ses différentes formes.



## 4. Bilan 2023

### 4.1. Objectif statutaire n°1

Rappel de l'objectif : **L'innovation dans de nouvelles technologies, activités et modèles économiques permettant d'éviter et/ou réduire et/ou compenser les impacts anthropiques sur les écosystèmes marins et terrestres**

#### 4.1.1. Mesure de moyens et de résultats

##### MOYENS

Objectif opérationnel	Moyens mis en œuvre
Répondre à des appels d'offre en lien avec les CleanTech	Une équipe dédiée de deux personnes en charge de la réponse aux appels à projets
Développer des nouvelles technologies pour la préservation de la vie aquatique	Une équipe R&D dédiée pour chaque techno, avec un service dédié à la gestion de l'innovation
Développer des nouvelles technologies pour la préservation de la vie terrestre	Deux stages
Participer à des travaux de recherches	Une équipe dédiée de deux personnes en charge de la création des partenariat recherche/industrie
Protéger sa propriété intellectuelle à travers le dépôt de brevets	Une personne en charge de la gestion de la PI

##### RESULTATS

Objectif opérationnel	Cible	Résultat
Répondre à des appels d'offre en lien avec les CleanTech	Gagner 60% des offres déposées	-27% gagnées -38% en attente
Développer des nouvelles technologies pour la préservation de la vie aquatique	Développer 3 technologies	-SSQ -ShareDetect -SENSEA-Ocean IA
Développer des nouvelles technologies pour la préservation de la vie terrestre	Développer 1 technologie	-Blue Silencer
Participer à des travaux de recherches	Participer à 2 thèses CIFRE	-Vieillessement des membranes du SSQ -Matériaux acoustiques
Protéger sa propriété intellectuelle à travers le dépôt de brevets	Déposer 1 brevet/an	/

#### 4.1.2. **Appréciation du comité de mission**

Après une année 2022 qui a vu de nombreux projets gagnés (+80%), l'année 2023 a été moins réussie de ce point de vue. Les moyens mis en œuvre n'ont pourtant pas baissé. L'aléa inhérent à ce genre de sujet rend difficile l'établissement d'une cible représentative.

Les diverses technologies portées par Greenov continuent de se développer en particulier le SSQ avec le passage d'une équipe technique de 3 à 6 personnes. Le projet BlueSilencer a été développé avec l'aide de stagiaires et il est prévu qu'un·e ingénieur·e arrive en 2024 pour passer à l'étape supérieure.

Enfin la protection de la propriété intellectuelle par l'intermédiaire de brevet n'a pas été poursuivie cette année.

### 4.2. **Objectif statutaire n°2**

Rappel de l'objectif : **L'innovation dans de nouvelles technologies, activités et modèles économiques permettant le développement de l'économie circulaire, la lutte contre les gaspillages et la protection des ressources naturelles**

#### 4.2.1. **Mesure de moyens et de résultats**

Un projet européen a été déposé mais sans succès. Certains projets ont été abandonnés faute de consortium.

#### 4.2.2. **Appréciation du comité de mission**

Les moyens mis en œuvre sont bien en dessous de ceux qu'il faudrait pour atteindre cet objectif. L'absence de succès dans les offres déposées en est la raison principale. De nouvelles offres doivent être déposées en 2024 afin d'avancer sur cet objectif.

### 4.3. **Objectif statutaire n°3**

Rappel de l'objectif : **La création d'emplois durables pour les personnes fragiles et en particulier celles en situation de handicap**

#### 4.3.1. **Mesure de moyens et de résultats**

Part de travailleur·euses en situation de handicap sur l'effectif total (au 31<sup>er</sup> décembre 2023) :

- 2/17 soit 12,5%

L'objectif cible est de 20%

### 4.3.2. Appréciation du comité de mission

Greenov n'atteint pas sa cible en termes de travailleur-euses en situation de handicap. Néanmoins l'entreprise reste bien au-dessus de l'OETH à laquelle elle n'est même pas soumise ayant moins de 20 salarié-es.

Le comité de mission propose pour l'avenir d'élargir cet objectif en ne se concentrant pas uniquement sur l'emploi direct de personnes en situation de handicap mais aussi en évaluant la contribution de Greenov à l'emploi indirect (par exemple en achetant des plateau repas dans des ESAT ou des buffets pour

Greenov prévoit de déménager dans le courant de l'année 2024. Le choix des nouveaux locaux se devra d'être en accord avec cet objectif.

## 4.4. Objectif statutaire n°4

Rappel de l'objectif : **La réduction de ses propres impacts environnementaux**

### 4.4.1. Mesure de moyens et de résultats

Cet objectif statutaire se décline en 3 objectifs opérationnels :

- Limiter l'impact carbone des déplacements domicile/travail
- Limiter l'impact carbone dans le cadre professionnel
- Limiter l'impact carbone du numérique

#### MOYENS

Une prime à la mobilité douce à hauteur de 30€ par mois a été mise en place.

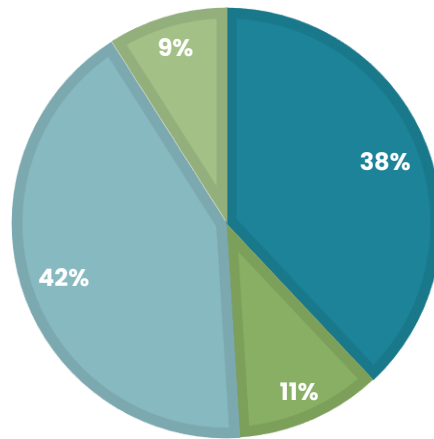
Une enquête a été réalisée afin que chacun-e puisse mesurer son impact carbone numérique et une deuxième enquête a été réalisée pour évaluer l'impact des déplacements qu'ils soient professionnels ou domicile-travail.



RESULTATS

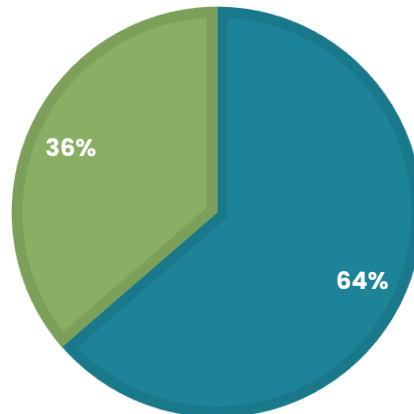
### DÉPLACEMENTS DOMICILE/TRAVAIL

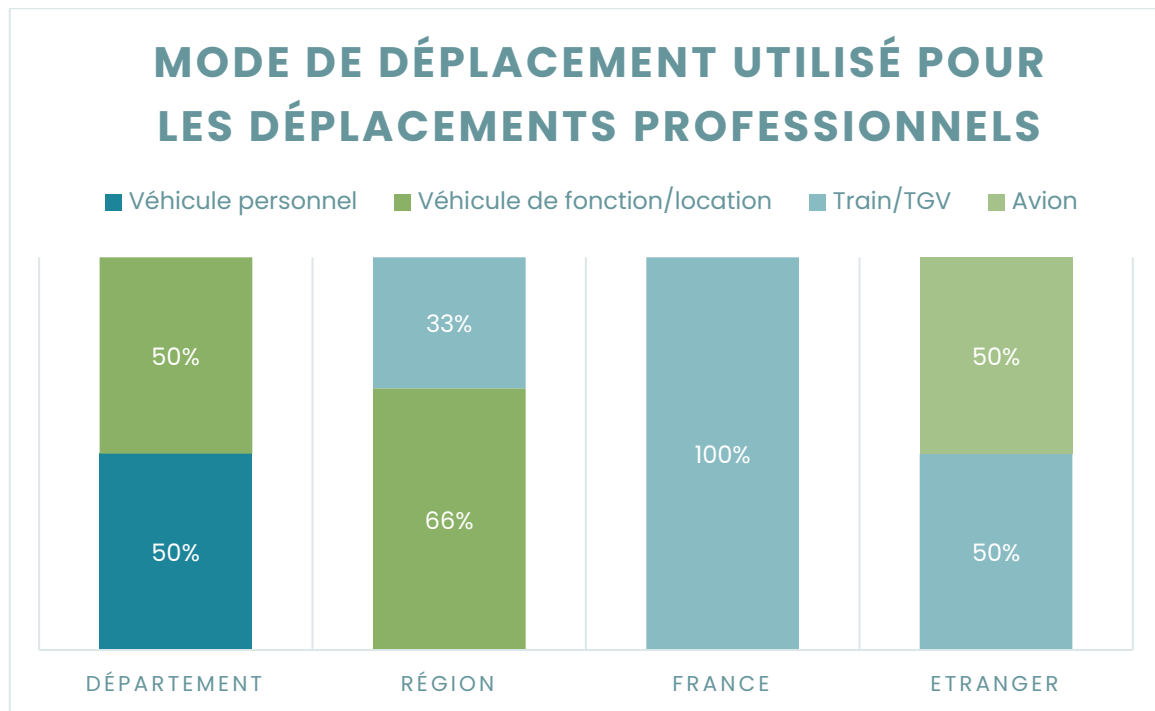
■ Mobilité douce ■ Voiture ■ Transport en commun ■ Covoiturage



### UNE POLITIQUE DE DÉPLACEMENT A-T-ELLE ÉTÉ DÉFINIE AU SEIN DE L'ENTREPRISE ?

■ Oui ■ Non





#### 4.4.2. Appréciation du comité de mission

Des indicateurs ont été mis en place en 2023 afin de pouvoir évaluer plus efficacement l'impact environnemental des travailleur-euses de Greenov. Au global, l'ensemble des collaborateurs de Greenov sont déjà engagés dans la réduction de leur propre impact environnemental.

Les indicateurs utilisés sont encore balbutiants (aucun bilan carbone d'effectué permettant de cibler les postes majeurs d'émission, questionnaires laissant une interprétation différente à chacun-e). Les indicateurs gagneraient aussi à intégrer un plus large scope de l'impact environnemental que le seul impact carbone.

#### 4.5. Objectif statutaire n°5

Rappel de l'objectif : **Le bonheur au travail et l'engagement de ses employés en lien avec les valeurs portées par l'entreprise : « Sens/Plaisir/Engagements »**

#### 4.5.1. Mesure de moyens et de résultats

Un questionnaire de 68 questions a été mis en place cette année afin de mieux évaluer ces facteurs parfois intangibles. 12 salarié-es ont répondu.

##### FAVORISER L'EGALITE DE TOUS·TES

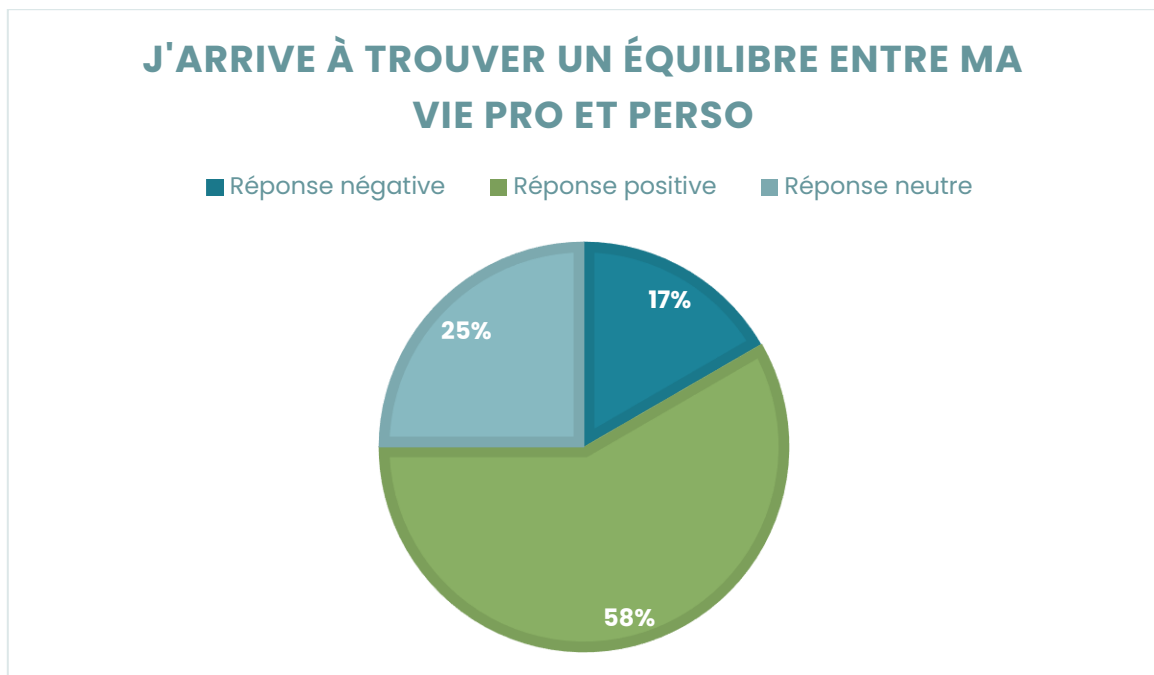
Indicateur	Cible	Résultat
<b>Parité de genre en nombre de collaborateurices</b>	20%	27% chez les salarié-es 41% au global
<b>Parité salariale entre les genres</b>	<i>L'absence de personnes de genre différents avec des rôles similaires rend impossible cette évaluation</i>	
<b>Ratio d'équité</b>	<i>Erreur de définition</i>	2,2

La mise en place du forfait jour, destinés aux cadres uniquement, a créé une inégalité entre les différents salarié-es.

Une personne a été témoin de discrimination par genre.

##### GARANTIR L'EQUILIBRE VIE PRIVEE/VIE PRO

Indicateur	Cible	Résultat
<b>Temps de travail choisi (100% ou partiel)</b>	100% Choisi	100%
<b>Télétravail choisi</b>	20% des salarié-es	24%

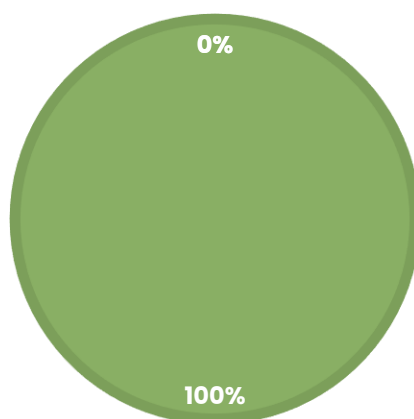


SENSIBILISER, INTEGRER ET FAIRE ADHERER LES COLLABORATEURS

Le conseil démocratique n'a pas été réuni cette année.

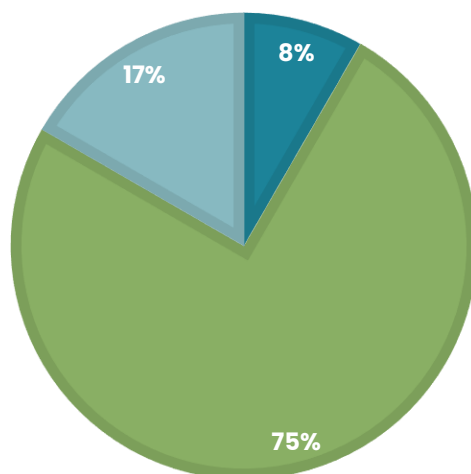
### DANS L'ÉQUIPE, MON OPINION SEMBLE COMPTER

■ Réponse négative ■ Réponse positive ■ Réponse neutre



### JE SUIS MOTIVÉ DANS MON TRAVAIL

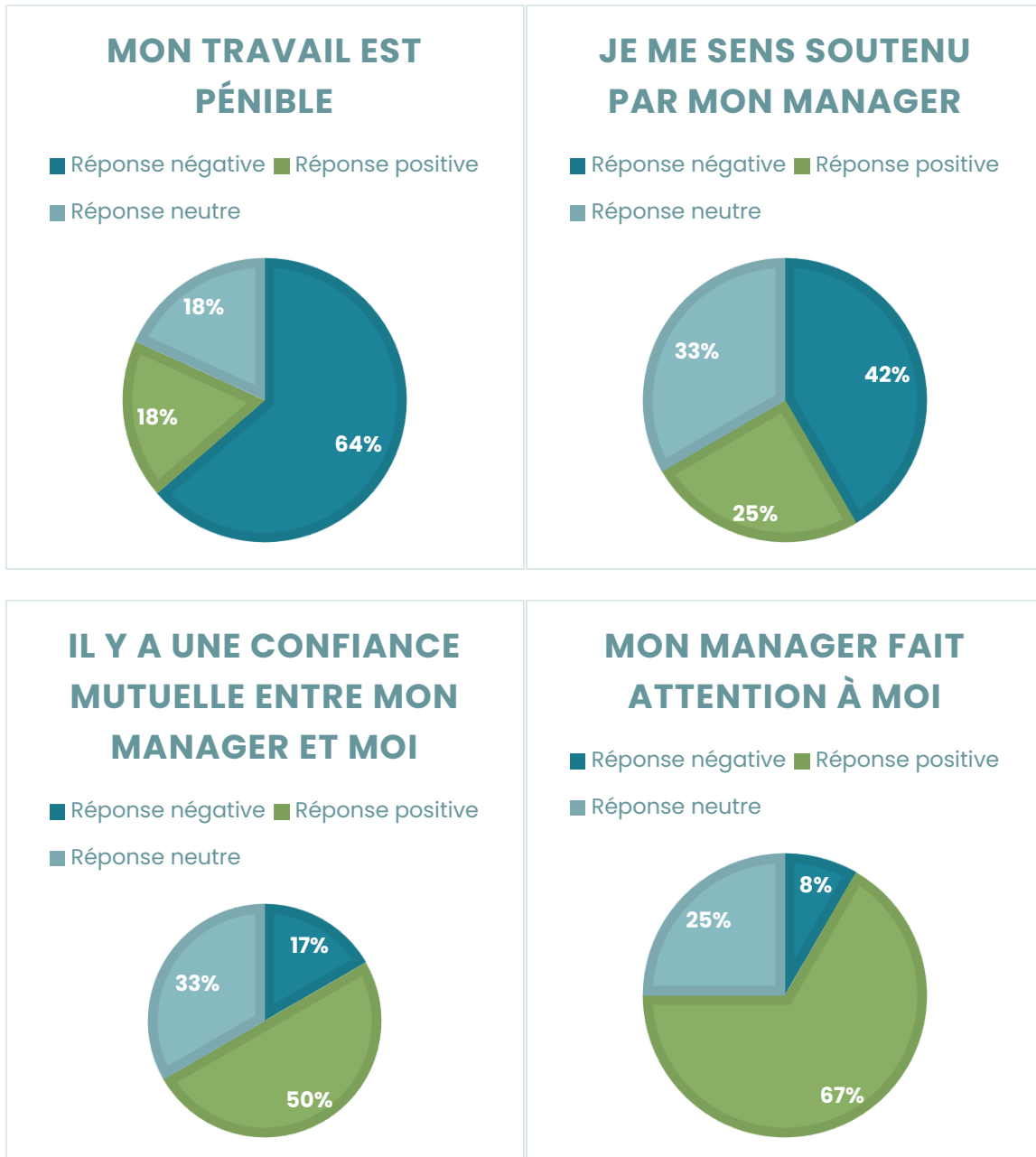
■ Réponse négative ■ Réponse positive ■ Réponse neutre

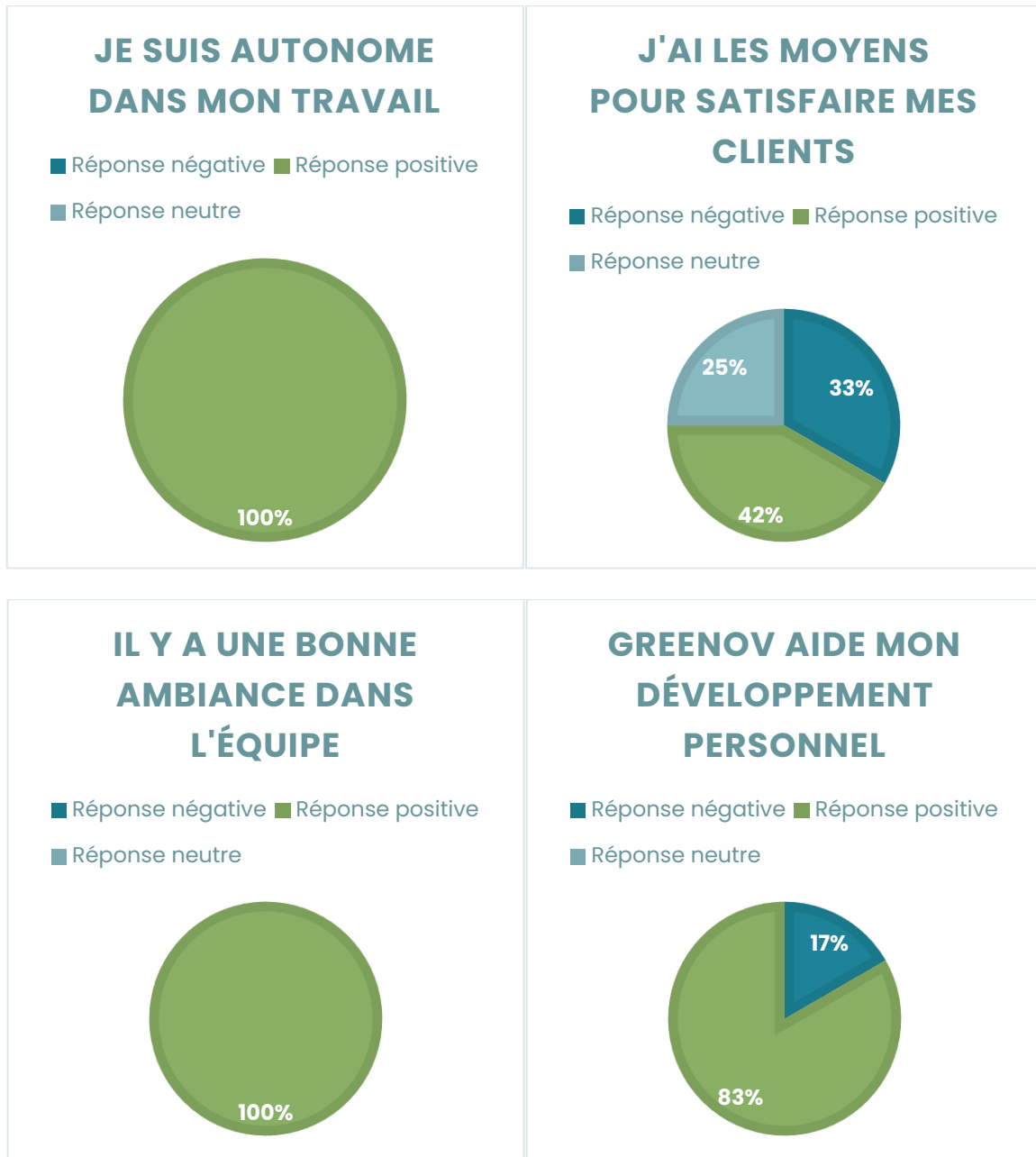


S'ASSURER DU BIEN-ETRE DES SALARIE·ES

La demande d'une meilleure prise en compte du temps de travail par les salarié·es a été entendue et a résulté en la mise en place du forfait jour pour les salarié·es, à partir du 1er janvier 2024.

1 séminaire a eu lieu en mai, le deuxième (prévu en décembre) a été reporté à janvier pour cause de projet important en décembre.





#### 4.5.2. Appréciation du comité de mission

La mise en place d'un questionnaire plus exhaustif permet de mieux évaluer les composantes de cet objectif. Au global il en ressort des conditions de travail pas optimales pour les salariées, notamment à cause des moyens mis en œuvre et de la relation avec le manager. Cette relation ne semble néanmoins pas toxique et la forte proportion de personnes considérant recevoir de l'attention de la part du manager peut être signe d'une progression. Malgré ces conditions, les salarié·es sont engagé·es, motivé·es et l'autonomie et l'ambiance sont au cœur de Greenov.

Le manque de cibles sur cet objectif rend difficile une interprétation rapide et il sera important de suivre ces indicateurs au fil des années pour en tirer des conclusions plus pertinentes. Le thème de la parité souffre également d'un manque d'objectifs ciblés adaptés à une PME comme Greenov.

La mise en place du forfait jour à la demande des salarié-es correspond à une amélioration du point de vue bien être mais a aussi été source d'inégalité entre cadres et non cadres. Enfin les stagiaires, alternant-es et thésard-es qui tiennent une place importante au sein de Greenov (38% des salariés au 31 décembre) sont peu pris en compte dans les indicateurs et moyens.

## 5. Synthèse et perspectives

### 5.1. Synthèse 2023

La mise en place des groupes de travail en fin d'année 2022 a contribué à structurer Greenov qui a continué son développement en 2023.

Si les nouvelles offres gagnées ont été en dessous des objectifs les technologies en cours de développement se sont poursuivies et les moyens mis en œuvre pour atteindre leur but s'accroissent.

### 5.2. Perspectives

Le durcissement des règles sur le télétravail, ainsi que la mise en place du forfait jour (tous deux au 1<sup>er</sup> janvier 2024) sont deux éléments importants dont l'influence sera à déterminer.

Le départ de deux membres fondateurs de Greenov est aussi un défi qu'il s'agira de relever afin d'atteindre les objectifs de l'entreprise.

Enfin une étape majeure de Greenov va advenir en 2024 : son déménagement. Avec le départ de l'incubateur de nouveaux enjeux vont se présenter et il conviendra de s'assurer que la mission ne s'en trouve pas écartée.

**Il faudra pour Greenov savoir relever ces challenges, tant technologiques qu'humain, afin de continuer à œuvrer pour un avenir meilleur et plus durable pour tous.**