



Les Mots des Actifs Immatériels

RAPPORT

Paris, le 7 novembre 2016

TABLE DES MATIÈRES

I - OBJECTIFS ET MÉTHODE	3
II – SYNTHÈSE DES ENSEIGNEMENTS CLEFS	9
III - RÉSULTATS	11
Préambule	12
1 – Actifs immatériels, une dénomination enracinée auprès du réseau de l’Observatoire	18
2 – Quatre grands types de définitions des Actifs Immatériels	19
2.1 – Définition par inventaire : le management des savoirs et des relations	21
2.2 – Définition en opposition au matériel, physique : la compétitivité	22
2.3 – Définition par l’absence au bilan et la création de valeur : le prisme comptable	23
2.4 – Définition par l’humain et l’intellect : aux sources de l’Immatériel	24
3 – Savoir-faire, savoir-être et créativité des hommes au centre de la création de valeur	26
3.1 – Le capital structurel : une notion mal comprise	27
3.2 – Le capital relationnel : la <i>relation-clients</i> avant tout	28
3.3 – Le capital humain : “il n’est de richesse que d’hommes”	30
4 – Une réticence à l’égard des mots qui effacent l’individu derrière la structure	31
5 – Ouvrir les cadres financiers et comptables	33
6 – La finalité des actifs immatériels : un levier pour la stratégie de l’innovation	34
LES 4 GRANDES CONCLUSIONS DU RAPPORT	35
STRATEGIE NARRATIVE	42
ANNEXES	49

I - OBJECTIFS ET MÉTHODE

LE CONTEXTE ET LES OBJECTIFS DE L'ENQUÊTE

En juin 2012, la DGE et l'Observatoire de l'Immatériel ont signé une convention, support de l'action collective « Actifs Immatériels des Entreprises ». Cette convention a pour objectif de mettre à disposition des entreprises des outils relatifs à la gestion, à l'évaluation et à la valorisation des actifs immatériels des entreprises ; des outils ayant vocation à être déployés auprès d'un grand nombre d'entreprises pour leur permettre de valoriser et de s'approprier leurs actifs immatériels. Elle constitue par conséquent un volet stratégique de l'action de la DGE pour promouvoir l'Immatériel.

Si les premières apparitions du concept d'Immatériel remontent aux années 1920 aux Etats-Unis, le sujet prend de l'ampleur dans les années 1980. L'évolution au fil des années de l'Immatériel se fait majoritairement autour de deux écoles : l'école scandinave et l'école américaine avec les *Balanced Scorecard* de Robert Kaplan et David Norton dès 1992. L'IFAC (*International Federation of Accountants*) définit les actifs immatériels en distinguant le capital matériel, le capital financier et le capital immatériel, constitué de trois grandes composantes :

- le capital humain : les compétences individuelles, l'expérience et le savoir-faire collectifs, l'histoire de l'entreprise, la personnalité du dirigeant, la présence d'hommes clés...
- le capital organisationnel : les brevets, les procédures, la structure, le système d'information, les bases de données, les rites, le mode d'organisation...
- le capital relationnel : les clients, les fournisseurs, la réputation, les réseaux, la relation aux actionnaires, les régulateurs...

En France, c'est le rapport de Maurice Lévy et Jean-Pierre Jouyet – « L'économie de l'immatériel. La croissance de demain », en novembre 2006 –, commandé par les pouvoirs publics, qui met en évidence le sujet comme un facteur essentiel de compétitivité des pays matures, forts d'une histoire, d'une culture et d'une potentialité de connaissance inégalée. Face à cet enjeu, les actifs immatériels ont également fait l'objet de thèses, démontrant ainsi l'importance de cette notion dans les problématiques de compétitivité actuelle (mesure des actifs immatériels, problématiques liées au pilotage de l'Immatériel en entreprise, etc.). En outre, certains cabinets d'audit et de conseil ont développé leur propre approche.

Sous l'effet de ces différentes initiatives, les entreprises ont donc largement commencé à prendre conscience de l'importance de leur composante immatérielle. Néanmoins, il apparaît que le thème des actifs immatériels pâtit d'un champ sémantique et sémiologique inadapté ou inapproprié à de nombreux égards. En effet, le mot « immatériel » recouvre un concept flou, abstrait, trop théorique ou conceptuel, souvent défini en creux, et doté de surcroît d'une connotation plutôt négative (est immatériel ce que l'on ne voit pas, ce que l'on ne matérialise pas, voire ne maîtrise pas) ; ainsi :

- au plan de la technicité, on peut noter :
 - une analogie comptable et bilancielle autour de la notion d'actif
 - une orientation excessive vers la valorisation financière de l'entreprise
 - une apparente complexité
- au plan de l'hétérogénéité, on soulignera :
 - le risque de mots valises (fourre-tout), d'imprécision
 - le risque de relativisme (« tout se vaut, tout est immatériel »)
 - des confusions résultantes :
 - entre immatériel et numérique
 - entre immatériel et incorporel/intangible (ex : quels seraient les mots anglo-saxons, réputés plus concrets, efficaces ?). Le terme « extra-financier » semble, à ce jour et au sein de la sphère financière, être le terme retenu
 - entre immatériel et intellectuel, etc.
- au plan du caractère théorique, enfin : immatériel = abstrait, vaporeux, évanescent, fumeux, gazeux, irréel, éphémère, déconnecté de la réalité, ...de toute mesure de performance/compétitivité d'une entreprise/organisation.

On le voit, la question des termes utilisés est cruciale pour aider les entreprises à s'approprier davantage le sujet, afin qu'il entre dans leur quotidien en termes de prise de décision.

Les objectifs de cette étude sur les champs sémantiques de l'Immatériel sont donc, dans ce contexte, les suivants :

1/ évaluer les champs sémantiques de l'Immatériel aujourd'hui

2/ établir des recommandations sur les champs sémantiques que doivent utiliser les acteurs de l'écosystème, ce qui recouvre tout à la fois :

- un enjeu de vulgarisation / démocratisation : il s'agit de rendre accessibles les notions, le langage, en même temps que l'esprit des acteurs de l'Immatériel
- un enjeu de cohérence des termes : il convient d'élaborer une logique systémique dans les concepts et les outils utilisés
- un enjeu d'appropriation de cette sémantique par les entreprises, qui sont orientées vers l'action en même temps que vers la différenciation et l'innovation : il s'agit, à ce stade, au-delà de la sémantique, d'engager une démarche d'appropriation partagée entre acteurs.

LA MÉTHODOLOGIE “LES MOTS DE”

La méthode “Les Mots De” vise, dans son essence, à appréhender les perceptions d’un sujet à travers les mots qui le constituent. Les perceptions de ces mots sont recueillies auprès des populations étudiées à partir de deux échelles de 0 à 10 et projetées au sein d’un “mapping” (espace à deux dimensions permettant de situer chacun des mots testés en abscisse et en ordonnée sur les deux échelles de 0 à 10). Ce mapping visualise la “carte mentale” des personnes interrogées sur le sujet étudié. Cette carte permet d’analyser la structure mentale des représentations, de hiérarchiser les perceptions, de repérer les plus positives et les plus négatives d’entre elles, ainsi que celles anticipées comme les plus importantes ou les plus présentes demain. Elle permet aussi d’identifier précisément les mots à éviter et ceux à préférer. Elle permet enfin de choisir, parmi l’ensemble des mots étudiés, ceux qui sont porteurs de sens et qui, dès lors qu’on les relie entre eux, tracent un “chemin de sens”. Ce chemin de sens, traduit en quelques phrases, forme le récit, lequel a vocation à être la colonne vertébrale de l’ensemble des communications, leur conférant tout à la fois la force, la cohérence et l’efficacité, dans le but de faire évoluer les perceptions et les représentations *du* ou *des* publics visés.

L’Institut Médiascopie a développé au cours des dernières années, en aval de l’étude elle-même, un ensemble d’outils pour accompagner ses clients dans l’appropriation des mots justes et du récit par les équipes, les porte-parole ou les dirigeants : outils d’information et de sensibilisation, outils de formation (*workshops...*), outils de déploiement de la stratégie narrative, tant à l’interne qu’à l’externe (vidéos, livrets d’accompagnement, etc.). Il dispose, dans le prolongement, d’une méthode de mesure de l’impact des prises de parole des dirigeants, qui permet d’évaluer les bénéfices de la stratégie narrative mise en œuvre en termes de conviction des publics.

DÉROULEMENT DE L'ENQUÊTE

Les jugements d'un échantillon de 276 volontaires, issus du fichier de contacts de l'Observatoire de l'Immatériel, ont été recueillis entre le 15 juin et le 22 juillet 2016. Des questions ouvertes ont été posées à titre préliminaire et en fin de questionnaire afin de connaître, notamment, la définition des actifs immatériels telle qu'exprimée spontanément par les répondants. Puis 68 mots qui "disent" les actifs immatériels (issus de l'analyse d'un double corpus écrit et oral, puis sélectionnés lors d'un Workshop avec le comité de pilotage de l'étude) ont été soumis à leur jugement à travers deux échelles¹ :

- **AXE VERTICAL** : « Quand vous pensez aux entreprises et aux organisations, plus ce mot ou cette phrase vous parle, plus vous lui donnez une note proche de 10 ; moins ce mot ou cette phrase vous parle, plus vous lui donnez une note proche de 0 »

En sous-titre, il était précisé : « NB : par "vous parle", il faut entendre que ce mot fait sens pour vous et que vous l'appréciez »

- **AXE HORIZONTAL** : « Plus ce mot ou cette phrase contribue, selon vous, à la réussite des entreprises ou des organisations, plus vous lui donnez une note proche de 10 ; moins ce mot ou cette phrase contribue, selon vous, à la réussite des entreprises ou des organisations, plus vous lui donnez une note proche de 0 »

NB : par convention, lorsque nous présentons deux notes séparées par un /, la première est celle obtenue en ordonnée (axe vertical +/- me parle) et la seconde celle obtenue en abscisse (axe horizontal +/- contribue à la réussite des entreprises ou des organisations).

¹Au plan pratique, l'enquête a lieu en ligne, de la manière suivante : après une série de questions préliminaires, destinées à recenser les données

II – SYNTHÈSE

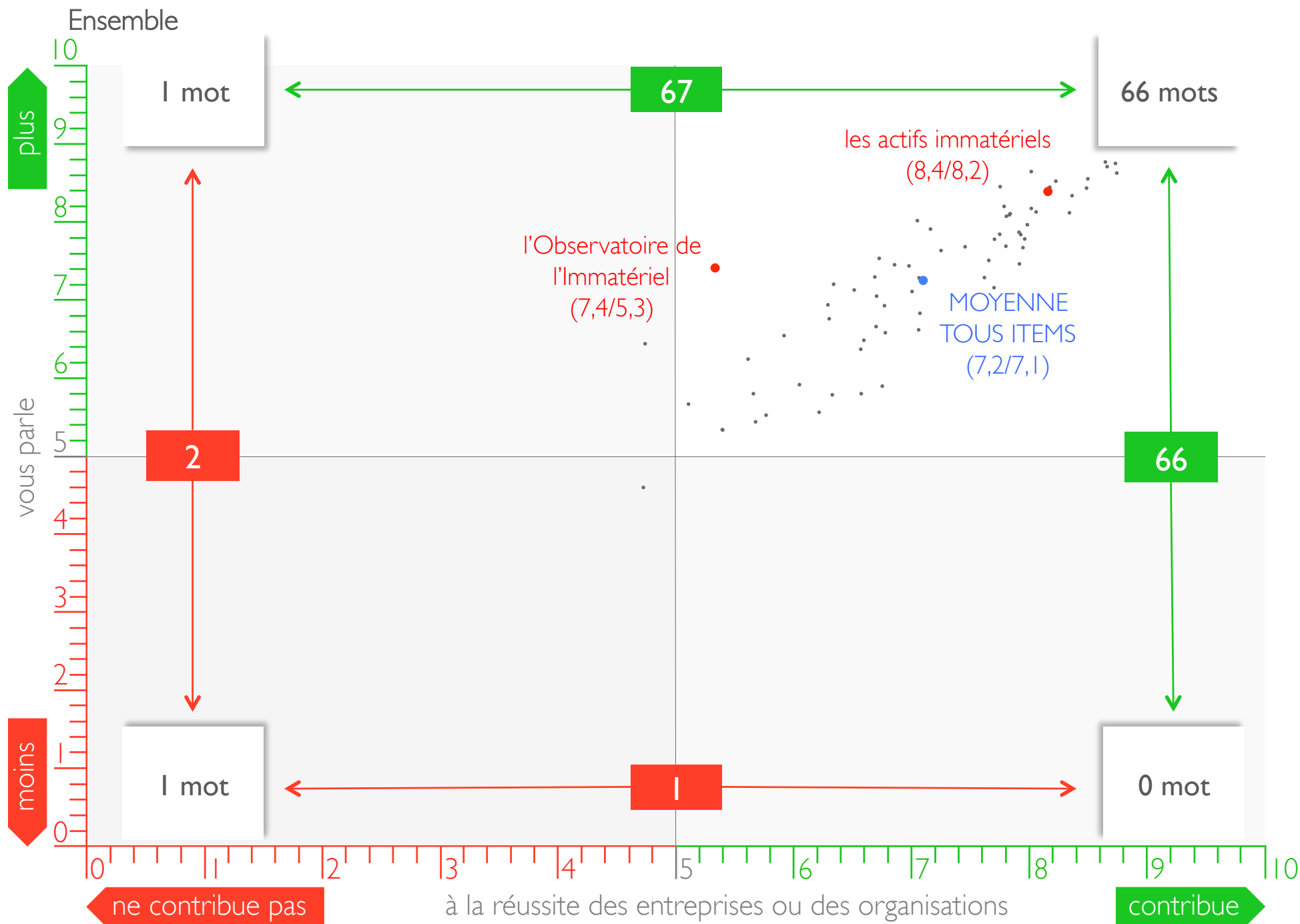
Les 5 enseignements clefs de l'enquête

1. L'expression ***actifs immatériels*** est, au niveau global, la plus fédératrice et positive ; elle est toutefois talonnée par celle de ***capital intellectuel*** considérée davantage synonyme de réussite des entreprises et organisations par les fonctions de Direction générale/Conseil en Direction, RH/juridique, Innovation/R&D, ainsi que par les publics les moins convaincus *a priori* par l'importance des actifs immatériels.
2. Le modèle de définition classique des actifs immatériels, reposant sur le triptyque **capital structurel, capital relationnel et capital humain**, n'est pas employé et peu compris, d'où l'apparition de définitions d'une grande hétérogénéité. En outre, les notions clefs d'*innovation*, de *stratégie* ou de *créativité* sont largement absentes des définitions spontanément exprimées.
3. Les mots renvoyant directement à l'humain, à ses compétences, à ses savoirs, à ses capacités relationnelles, sont les plus positifs du lexique de l'immatériel ; *a contrario* les mots mettant trop l'accent sur les structures sont envisagés avec plus de réticence.
4. Les néologismes de l'immatériel (*l'âme de l'entreprise, la personnalité de l'entreprise, empreinte relationnelle, la singularité, le champ de légitimité, etc.*) sont très clivants, une grande partie du public semblant peu encline à les accepter.
5. Les normes comptables sont abordées avec une grande réserve ; les notions de *passifs immatériels*, de *reporting intégré* ou de *bilan étendu* demeurent également peu parlantes et peu synonymes de réussite.

III – RÉSULTATS

PRÉAMBULE

Répartition des mots : 0-10 / 0-10



Des mots globalement parlants et synonymes de réussite des entreprises

La moyenne tous items est de 7,2/10 sur l'axe vertical ("± ce mot me parle") et de 7,1/10 sur l'axe horizontal ("± ce mot contribue à la réussite des entreprises et organisations") et près de 2/3 des items sont ainsi situés au-dessus de 7/10 sur l'axe vertical, et plus de la moitié sur l'axe horizontal.

Cette moyenne traduit :

- un très bon niveau global d'appropriation des mots de l'Immatériel par ce public sensibilisé
- le sentiment profondément ancré que l'Immatériel, à travers ses mots, est un facteur clef de réussite des entreprises et des organisations
- une corrélation importante entre les résultats obtenus sur les deux questions : globalement, les mots les plus parlants sont aussi ceux considérés comme contribuant le plus à la réussite des entreprises ou des organisations.

Items situés en dessous de 7/10

Sur l'axe vertical : 23

Sur l'axe horizontal : 32

Items situés au-dessus de 7/10

Sur l'axe vertical : 45

Sur l'axe horizontal : 36

Les actifs immatériels sont notés 8,4/8,2, et arrivent en 8^{ème} position des plus grands facteurs de réussite des entreprises et organisations. L'item fait en outre l'objet d'une notation très homogène en fonction des critères de tris socioprofessionnels.

L'Observatoire de l'Immatériel, pour sa part, est noté 7,4/5,3 en moyenne, manière d'hommage incontestable au travail engagé par celui-ci.

D'importantes disparités de perceptions en fonction des catégories de répondants

Si cette corrélation est transverse, elle ne doit cependant pas cacher des disparités entre les différentes sous-populations interrogées. On observe ainsi notamment que :

- **les plus de 50 ans² et les femmes³ se montrent plus convaincus** par les mots de l'Immatériel que les autres catégories interrogées
- **les cadres dirigeants et cadres supérieurs se montrent globalement plus convaincus que les cadres ;** les consultants se situant, pour leur part, à mi-chemin⁴
- **les mots de l'Immatériel apparaissent davantage parlants et synonymes de réussite pour les fonctions Comptabilité/Finance**, suivies par les fonctions de Direction générale/Conseil de direction, Innovation/R&D et Stratégie. Les fonctions RH/Juridiques et Commercial/Marketing/Communication ayant une moyenne sur les deux axes légèrement plus faible⁵.

Surtout, les très bonnes moyennes globales obtenues par les Mots de l'Immatériel peuvent s'expliquer en large partie par le public interrogé, déjà très sensibilisé à la problématique. Il faut ainsi garder en mémoire qu'à la question préliminaire « comment réagissez-vous à l'affirmation suivante : « l'immatériel est LE facteur clé de succès de l'entreprise ou de l'organisation », 40,9% des personnes interrogées ont répondu « tout à fait d'accord » et 48,6% « plutôt d'accord » (contre seulement 9,1% de « plutôt pas d'accord » et 1,4% de « pas du tout d'accord »).

² 7,3/7,2 de moyenne pour les + de 50 ans, contre 6,9/7,2 pour les 30-49 ans (et 7/7,2 pour les 18-29 ans – effectif faible).

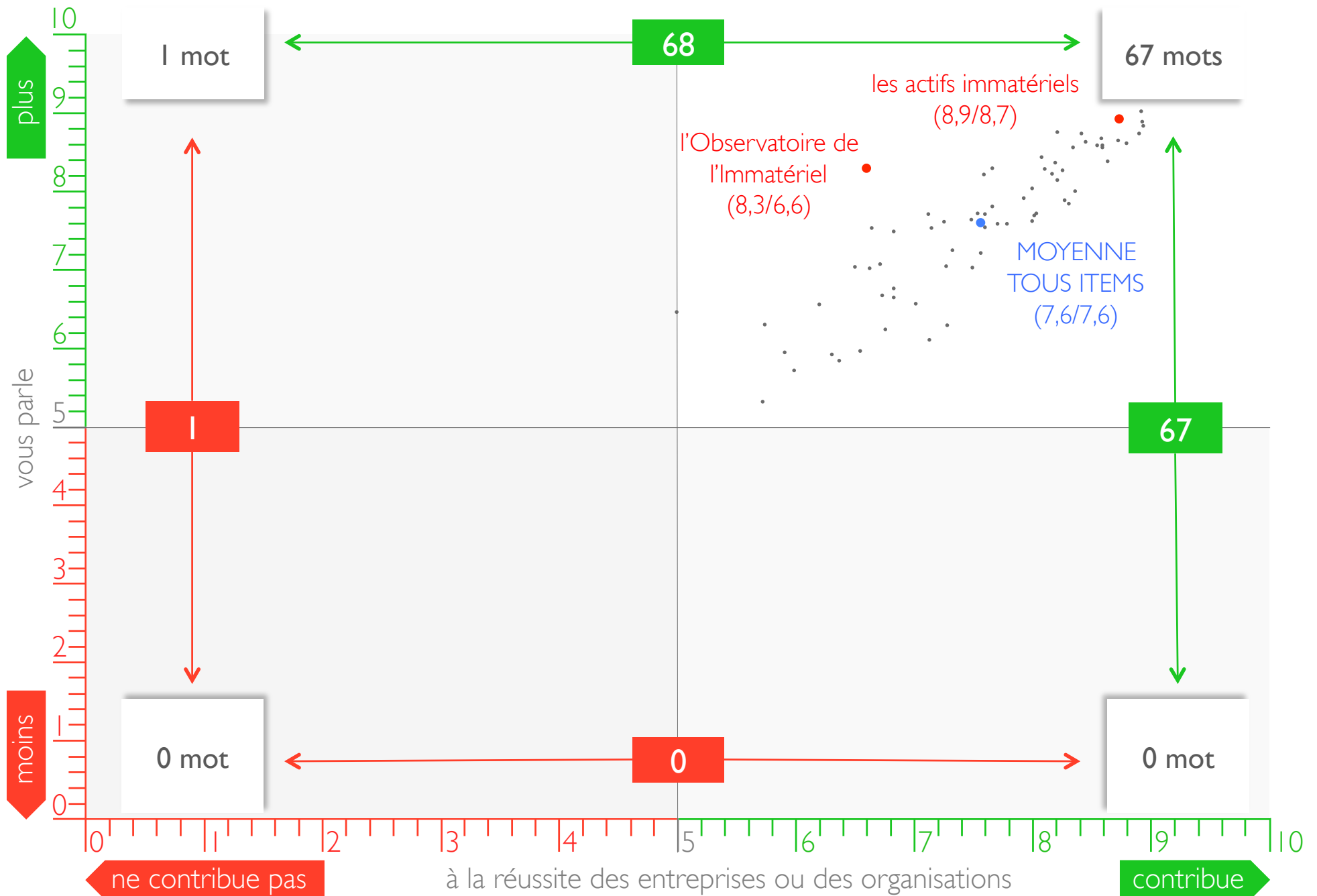
³ 7,4/7,3 de moyenne pour les femmes contre 7,2/7 pour les hommes.

⁴ 6,8/6,7 de moyenne pour les cadres, 7,1/6,9 pour les consultants, 7,5/7,3 pour les cadres supérieurs et 7,4/7,2 pour les cadres dirigeants.

⁵ Les fonctions Comptabilité/Finance notent les mots de l'Immatériel 7,6/7,4 en moyenne, contre 7,3/7,1 pour les fonctions Direction générale/Conseil de direction, 7,2/7,1 pour les fonctions Innovation/R&D et 7/6,9 pour les fonctions de Stratégie, 7/6,8 pour les fonctions RH/Juridiques et 6,9/6,9 pour les fonctions Commercial/Marketing/Communication.

Répartition des mots : 0-10 / 0-10

Mapping des personnes ayant répondu "tout à fait d'accord" à l'affirmation "l'immatériel est LE facteur de réussite des entreprises"

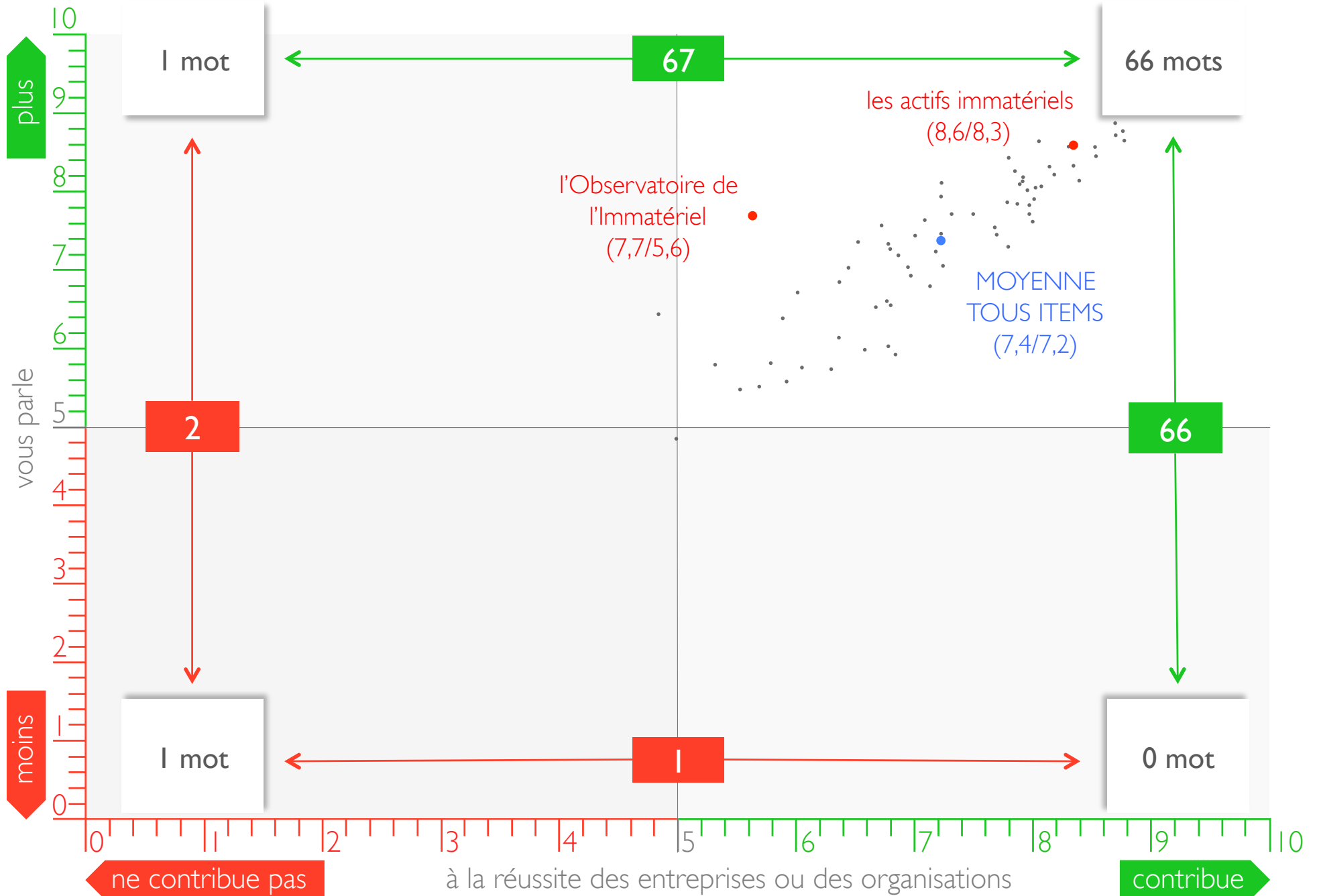


Auprès des personnes « tout à fait d'accord » pour considérer l'immatériel comme LE facteur clé de succès de l'entreprise, la moyenne tous items est de 7,6/7,6, et l'item *les actifs Immatériels* (8,7/8,9) est planté tout en haut à droite du mapping comme un étendard.

On note en outre une très forte corrélation entre les deux axes.

Répartition des mots : 0-10 / 0-10

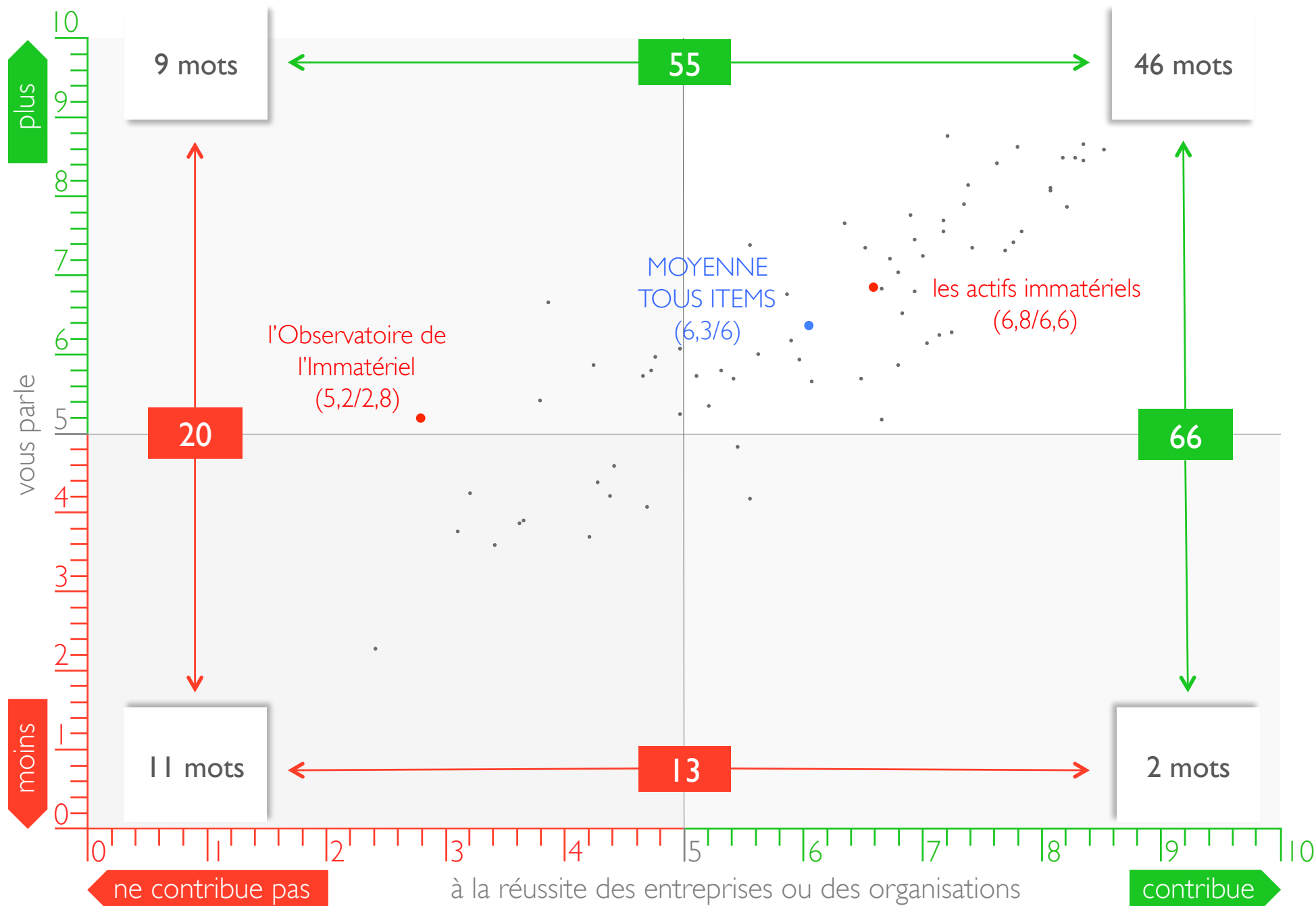
Mapping des personnes ayant répondu "plutôt d'accord" à l'affirmation "l'immatériel est LE facteur de réussite des entreprises"



Auprès des personnes « plutôt d'accord » pour considérer l'immatériel comme LE facteur clé de succès de l'entreprise, la moyenne tous items descend légèrement, à 7,4/7,2, tout comme l'item *les actifs immatériels* (8,6/8,3), qui demeurent toutefois très bien notés.

Répartition des mots : 0-10 / 0-10

Mapping des personnes ayant répondu "plutôt pas d'accord" ou "pas du tout d'accord" à l'affirmation "l'immatériel est LE facteur de réussite des entreprises"



En revanche, auprès des personnes « plutôt pas d'accord » ou « pas du tout d'accord » pour considérer l'immatériel comme LE facteur clé de succès de l'entreprise, la moyenne tous items descend à 6,3/6, et *les actifs immatériels* obtiennent 6,8/6,6.

On note en outre que la corrélation entre les deux axes devient plus faible et que 20 items ne passent pas la moyenne sur l'axe horizontal et 13 sur l'axe vertical.

I – Actifs immatériels, une dénomination enracinée auprès du réseau de l'Observatoire



1 – Actifs immatériels, une dénomination enracinée auprès du réseau de l'Observatoire

La dénomination ***les actifs immatériels*** (8,4/8,2), bénéficiant de sa notoriété installée, emporte les plus grandes faveurs des répondants et arrive – en moyenne – en 8^{ème} position des plus grands facteurs de réussite des entreprises et organisations, loin devant les *actifs matériels* (7,5/6,7). Les notions de *patrimoine immatériel* (8,2/8), *capital intellectuel* (8,1/8) et, légèrement plus bas, *richesses immatérielles* (7,8/7,7), sont également très appréciées.

En revanche, *les actifs incorporels* (7,1/7) et *intangible assets* (6,9/6,8) apparaissent moins parlants tout comme, nettement plus bas, l'appellation *immatériels actifs* (5,7/6,3) – mal comprise. Seuls les répondants appartenant aux fonctions Comptabilité/Finances considèrent les dénominations *intangible assets* et *les actifs incorporels* aussi parlantes que *les actifs immatériels* ; contrairement à ceux des fonctions Stratégie, Commercial/Marketing/Communication et RH/juridiques, qui les notent bien en-dessous sur les deux axes.

On observe toutefois, dans le détail, une intéressante concurrence entre les appellations ***les actifs immatériels*** et ***le capital intellectuel*** :

- la dénomination ***le capital intellectuel*** est celle considérée comme la plus synonyme de réussite des entreprises et organisations par les fonctions de Direction générale/Conseil en Direction, RH/juridique et Innovation/R&D. Elle est en outre nettement préférée par les personnes les moins convaincues par les actifs immatériels⁶ (à 7,4/6,9, contre 6,8/6,6 pour les actifs immatériels – devançant de ce fait *les actifs matériels*)
- la dénomination ***les actifs immatériels*** est, en revanche, préférée par les fonctions Comptabilité/Finance, Commercial/Marketing/Communication et Stratégie.

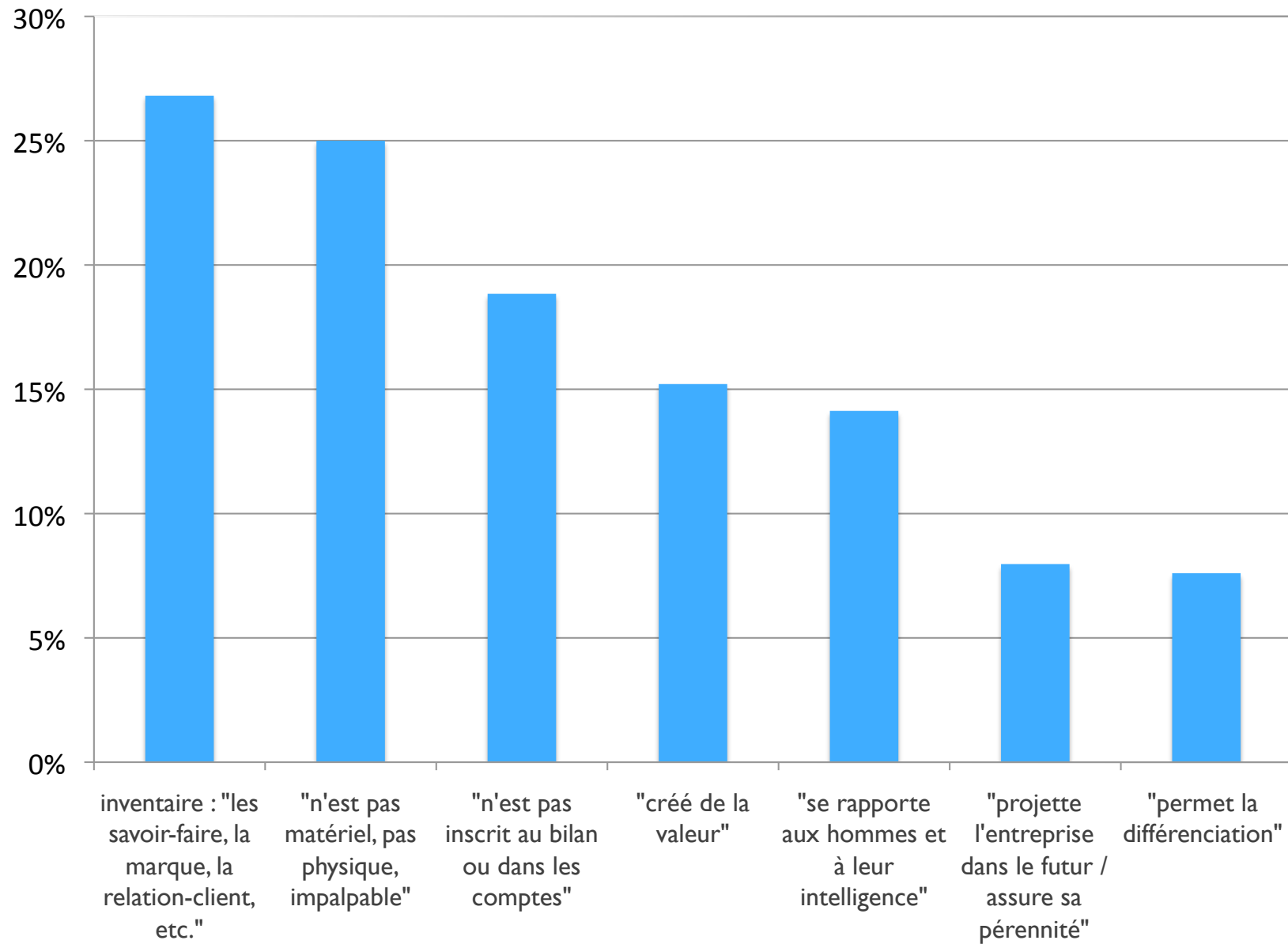
⁶ Personnes ayant répondu « pas du tout d'accord » ou « plutôt pas d'accord » en réponse à l'affirmation « l'immatériel est LE facteur clef de réussite des entreprises ou organisations »

2 – Quatre grands types de définitions des Actifs Immatériels

L'excellente note moyenne obtenue par *les actifs immatériels* sur l'axe vertical (8,4/10) suggère qu'ils font l'objet d'une définition claire et partagée. Ce n'est pourtant pas le cas ; en effet, l'analyse de la question ouverte préliminaire - « comment définiriez-vous les actifs immatériels en une phrase ou deux » - montre le contraire ; ces définitions se caractérisent par :

- **une grande hétérogénéité** : il n'y a pas deux définitions similaires ; même si, comme nous allons le voir, des régularités peuvent être trouvées
- **une forte présence de négations** : les actifs immatériels se définissent souvent par la négative, en partant de ce qu'ils ne sont pas (« ce qui n'est pas au bilan », « ce qui n'est pas physique », « qui n'est pas mesurable », etc.)
- **le recours très fréquent, sinon quasi systématique, aux « ... » et aux « etc. »**, laissant entendre qu'il semble impossible d'en donner une définition exhaustive.

Des définitions spontanées hétérogènes, mais présentant certaines constantes



On observe toutefois certaines constantes dans la manière dont sont spontanément définis les actifs immatériels, comme le résume le graphique ci-dessus :

- près de 28% des définitions procèdent par inventaire, en détaillant - de façon non exhaustive - ce qui peut entrer dans la définition des actifs immatériels
- 25% des définitions expliquent qu'il s'agit de tout ce qui n'est pas physique, matériel ou palpable
- près de 19% des définitions font référence à leur absence au bilan
- 15% des définitions expliquent que, malgré leur absence au bilan ou leur absence de matérialité, ils créent de la valeur
- 14% des définitions mettent l'accent sur la dimension proprement humaine des AI et font référence à l'intelligence de laquelle ils procèdent nécessairement
- 8% environ des définitions font référence au futur et expliquent qu'il s'agit là du socle de la pérennité des entreprises
- enfin 7,5% des définitions environ sollicitent l'idée de "différenciation"

Bien que non exclusifs les uns par rapport aux autres, on observe toutefois qu'à chaque type de définition correspond un "profil" de répondant et une manière particulière de percevoir les actifs immatériels...

2.1 - Définition par inventaire : le management des savoirs et des relations

Près de la moitié des répondants appartenant à des fonctions de Direction générale et de Conseil en direction (45 % d'entre eux) définissent les Actifs Immatériels en faisant l'inventaire de ses composantes (alors que presque aucun répondant appartenant aux fonctions Comptabilité/Finance n'a eu recours à ce mode de définition). Ces répondants anglent plus que les autres leurs définitions autour de l'idée d'un management des savoirs et des relations :

Ce sont les compétences des salariés, la compétence collective, les liens réseau et territoire de l'entreprise, les engagements sociétaux de l'entreprise (social, environnement, la réputation,...), etc. (cadre dirigeant, entreprise de 10 à 250 salariés, secteur du conseil aux entreprises)

L'ensemble des composants d'une entreprise qui constitue sa valeur active, et qui ne sont pas visibles sur son bilan. Hommes et femmes de l'entreprise, réputation de l'entreprise, qualités relationnelles des équipes vis-à-vis des clients et des fournisseurs, vision de long terme, sens, état d'esprit managérial, etc. (cadre dirigeant, entreprise de 10 à 250 salariés, secteur du conseil aux entreprises)

Ce sont les actifs non quantifiables et non physiques qui expliquent le succès ou l'échec de l'entreprise sur son marché : savoir, connaissance, organisation, vision et caractère/personnalité du dirigeant, qualité des hommes-clés, culture d'entreprise,... (cadre, entreprise de 10 à 250 salariés, industrie manufacturière)

NB : l'intégralité des verbatim figure en Annexe

2.2 - Définition en opposition au matériel, physique : la compétitivité

70% des répondants appartenant à des entreprises de moins de 10 salariés définissent l'Immatériel en l'opposant à ce qui est matériel, physique, palpable. Les fonctions RH/Juridique et Direction générale/Conseil en direction procèdent également pour près de la moitié de la sorte. Le prisme de définition est - ici plus qu'ailleurs - celui d'une recherche de compétitivité intégré dans une dynamique entrepreneuriale :

Les actifs immatériels sont les actifs impalpables et cachés que les entreprises utilisent pour mettre en place une offre Commercial/Marketing/Communication et générer du CA (direction générale, entreprise de moins de 10 salariés, secteur des services)

Les actifs immatériels sont les actifs ni matériels ni financiers des entreprises et organisations. Ils sont responsables de 60 à 80% de la valeur créée (cadre supérieur, entreprise de moins de 10 salariés, secteur des services)

Tout ce qui est produit sans forme matérielle, souvent au prix de temps passé et ayant une valeur de fonctionnalité pour le processus entrepreneurial (consultant, entreprise de moins de 10 salariés, secteur du conseil aux entreprises)

2.3 - Définition par l'absence au bilan et la création de valeur : le prisme comptable

L'absence au bilan et la création de valeur sont souvent invoqués conjointement, et par tous les types de répondants – même si, sans surprise, les fonctions Comptabilité/Finance sont largement représentées :

Ce sont les actifs dont la valeur pour l'entreprise existe évidemment, mais auxquels il est difficile voire impossible d'attribuer une valeur comptable (cadre dirigeant, entreprise de plus de 5000 salariés, secteur de l'industrie manufacturière)

Tout ce qui crée la richesse et la valeur pour une organisation et qui ne figure pas dans les rapports financiers. Une vision commune du progrès (cadre dirigeant, entreprise de moins de 10 salariés, secteur du conseil aux entreprises)

C'est l'ensemble des Actifs d'une organisation, ni financiers, ni matériels. Exclus du bilan de l'entreprise, dès lors qu'il n'y a pas de transaction, ils sont pourtant créateurs de valeur, différenciants, pérennes : ils permettent la montée en gamme de l'organisation, via l'innovation, donc améliorent sa compétitivité (cadre, administration publique de 250 à 5000 salariés)

2.4 - Définition par l'humain et l'intellect : aux sources de l'Immatériel

La mise en exergue de l'humain et de son intelligence est invoquée par tous types de répondants. Une des particularités de cette définition par l'humain est qu'elle se suffit souvent à elle-même (moins de mentions du bilan, ou de l'immatérialité) :

Les actifs immatériels, c'est considérer que la source de toute croissance est l'intelligence, la créativité et l'indépendance intellectuelle (consultant, entreprise de moins de 10 salariés, conseil de directions)

Les actifs immatériels sont les construits humains qui permettent à l'entreprise de s'ajuster à la complexité de son environnement (cadre dirigeant, entreprise de plus de 5000 salariés, industrie manufacturière)

Les actifs immatériels, c'est l'humain, avec ses ressources, ses compétences et ses talents (consultant, entreprise de moins de 10 salariés, conseil de direction)

Les 25 mots les plus fréquemment utilisés pour définir les actifs immatériels*

Mots	nombre d'utilisations	%
entreprise	153	55,4
actifs	141	51,1
valeur	93	33,7
savoir-faire	58	21,0
immatériels	53	19,2
organisation	43	15,6
capital	37	13,4
l'ensemble	36	13,0
marque(s)	36	13,0
bilan	32	11,6
actif	27	9,8
brevet(s)	24	8,7
humain	21	7,6
éléments	21	7,6
immatériel	20	7,2
richesse	19	6,9
matériels	18	6,5
les valeurs	18	6,5
physique	17	6,2
compétences	16	5,8
connaissances	16	5,8
création	16	5,8
savoirs	16	5,8
autres	15	5,4
développement	15	5,4

* Sur la base des réponses à la question ouverte, posée en début de questionnaire :
« comment définiriez-vous les “actifs immatériels”, en une phrase ou deux ? »

Au-delà de ces grands “modèles” de définitions, l’analyse des mots les plus fréquemment utilisés au global pour définir spontanément les actifs immatériels met en avant :

- la question de leur “*valeur*”, notamment à travers l’expression “création de valeur”,
- la prééminence des *savoir-faire* comme composante des actifs immatériels, accompagnés par les *compétences*, les *connaissances* et les *savoirs*,
- la présence de l’*humain* et de ses *valeurs*, comme élément clef de définition.

Ces trois caractéristiques se retrouvent de façon évidente dans la manière dont sont envisagées les composantes des actifs immatériels.

3 – Les savoir-faire, savoir-être et la créativité des hommes au centre de la création de valeur



3 – Savoir-faire, savoir-être et créativité des hommes au centre de la création de valeur

Le *capital humain* (8,8/8,6) domine le mapping : c'est l'item le plus parlant de l'enquête et le 4^{ème} le plus contributeur à la réussite des organisations. Le *capital humain* obtient ses meilleurs résultats sur les deux axes auprès des fonctions Comptabilité/Finance (9,1/8,9) et Direction générale/Conseil en direction (9/8,9) alors que, fait pouvant paraître surprenant, il est un peu moins bien perçu par les fonctions RH/juridique (8/8,4).

Le *capital relationnel* (7,7/7,8) est une notion moins parlante, tirée vers le bas par les fonctions RH/juridiques auxquelles elle parle finalement assez peu (à 6,2/7,1).

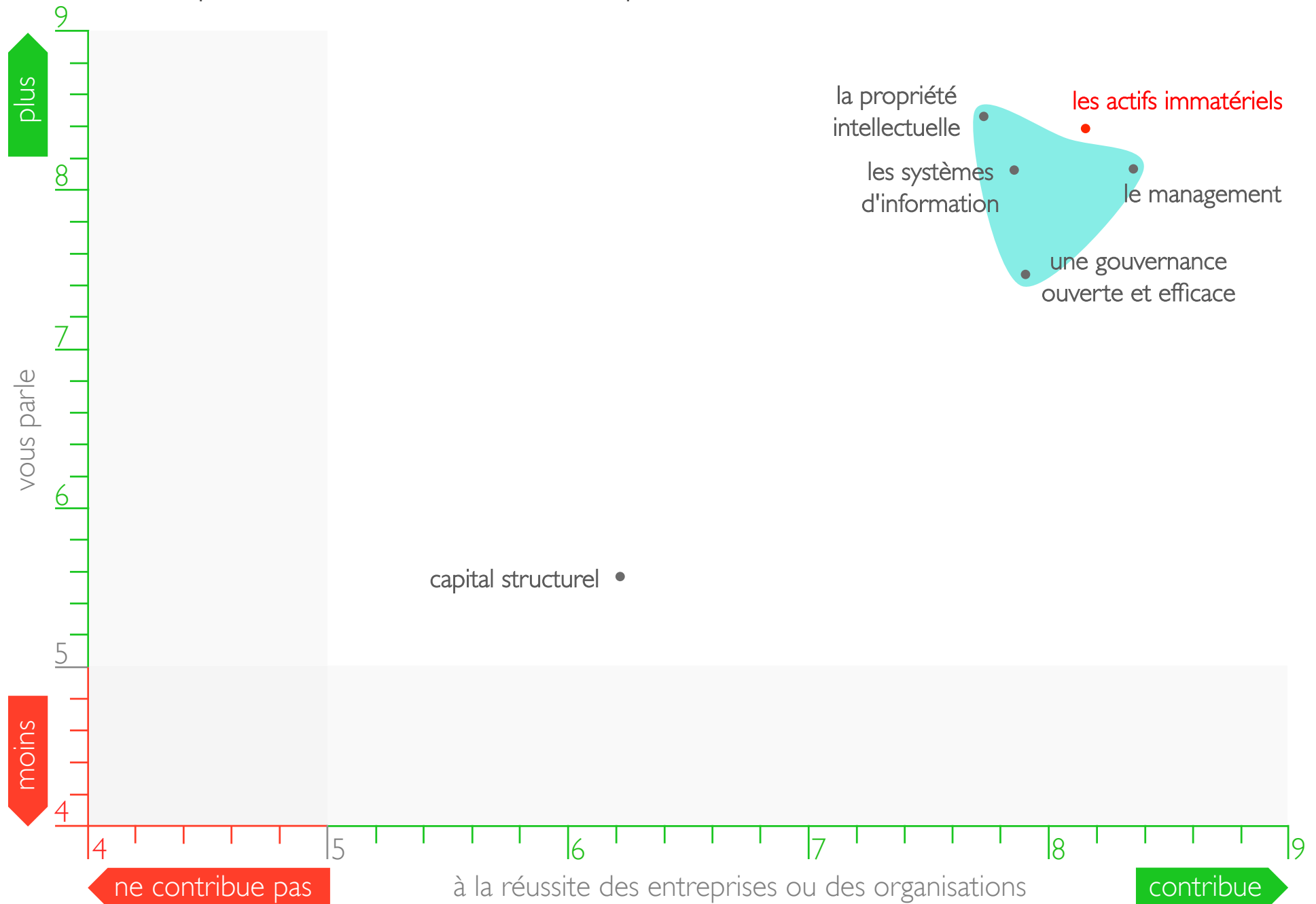
La notion de *capital structurel* (5,6/6,2) apparaît, en elle-même, peu parlante et peu porteuse de réussite, surtout pour les collaborateurs d'organisations de moins de 250 salariés⁷ et pour les personnes ne considérant pas l'immatériel « comme LE facteur de réussite des entreprises et organisations ». Il n'a en outre été cité spontanément dans aucune des définitions de l'immatériel, en début de questionnaire.

Cette gradation ne préjuge pourtant pas de l'appréciation, dans le détail, du contenu de ces grandes composantes des Immatériels. Elle montre en revanche – et c'est une observation transverse – que la focale est placée sur les hommes davantage que sur les structures.

⁷ *Capital structurel* est noté environ 5,3/6,1 pour les collaborateurs d'entreprise de moins de 250 salariés, contre 6,1/6,4 pour ceux d'entreprise de plus de 250 salariés.

3 – Les savoir-faire, savoir-être et la créativité des hommes au centre de la création de valeur

3.1 – Le capital structurel : une notion mal comprise



3.1 – Le capital structurel : une notion mal comprise

En dépit des réticences de principe qu'il peut inspirer, le *capital structurel* est jugé parlant et synonyme de réussite dans son contenu :

- *les systèmes d'information* (8,1/7,9) sont notés de façon homogène, bien qu'un peu moins parlants pour les cadres⁸
- *la propriété intellectuelle* (8,5/7,7) est tirée vers le haut par les plus de 50 ans⁹
- ***le management* (8,1/8,4) – pris au sens des principes et règles d'action – demeure ici le facteur clef de réussite**, particulièrement bien noté par les femmes¹⁰. Le principe d'*une gouvernance ouverte et efficace* (7,5/7,9) obtient également de très bons résultats, en particulier auprès des consultants et des répondants appartenant aux fonctions Comptabilité/Finance (qui en font un des 10 principaux facteurs de réussite des entreprises, alors qu'il n'arrive qu'en 26^{ème} position pour les cadres dirigeants qui l'abordent avec un – relatif – scepticisme).

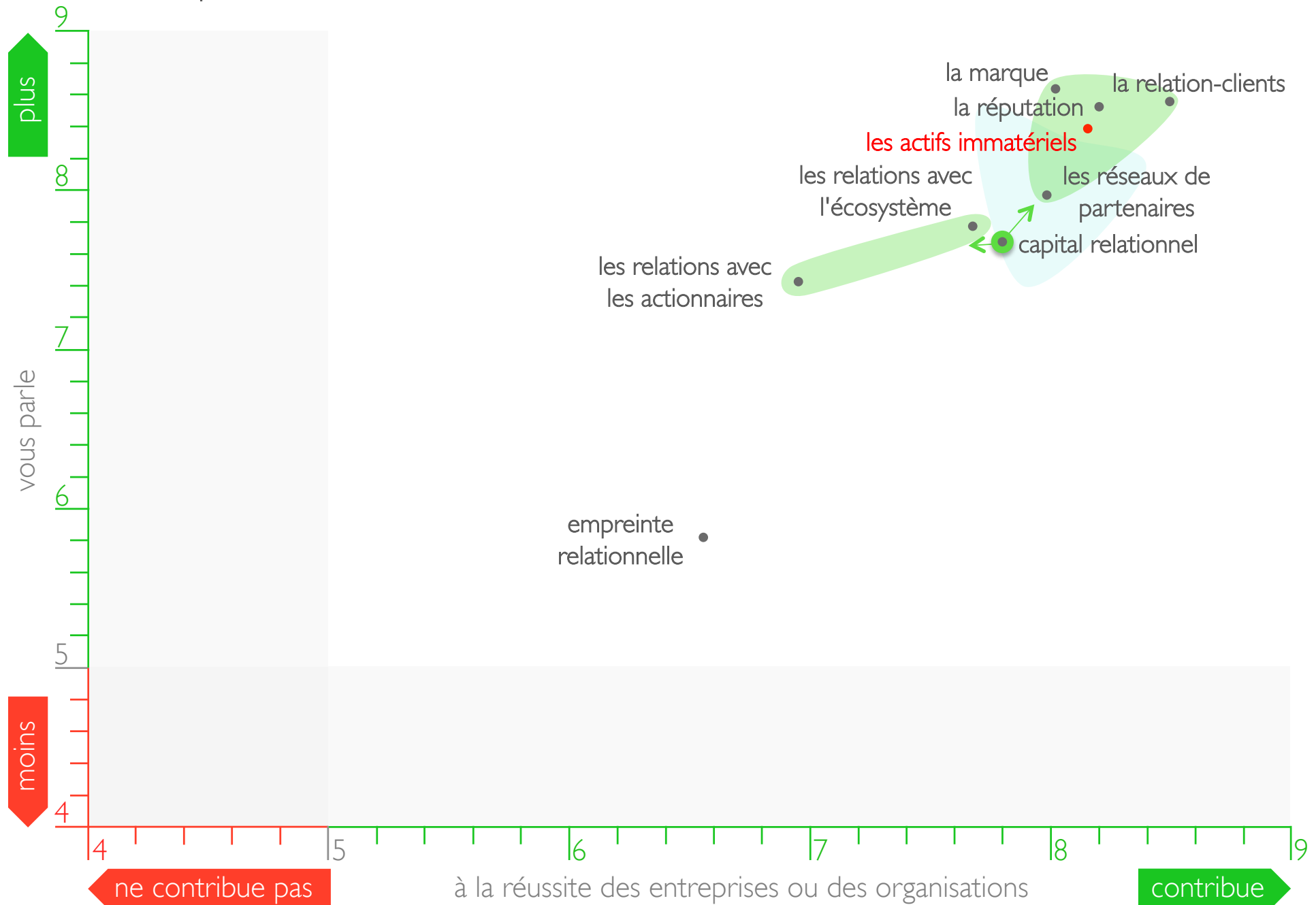
⁸ *Les systèmes d'information* sont notés 7,6/10 par les cadres sur l'axe vertical, contre 8,3/10 environ par les autres catégories de collaborateurs.

⁹ *La propriété intellectuelle* est notée 8,7/8 par les plus de 50 ans (5ème item le plus parlant), contre 8,1/7,4 chez les moins de 50 ans.

¹⁰ *Le management* est noté 8/8,2 par les hommes, contre 8,3/8,7 par les femmes et 8/8,7 par les cadres supérieurs, 8,1/8,3 par les cadres ou 8,1/8,1 par les consultants.

3 – Les savoir-faire, savoir-être et la créativité des hommes au centre de la création de valeur

3.2 – Le capital relationnel : la *relation-clients* avant tout - I



3.2 – Le capital relationnel : *la relation-clients* avant tout

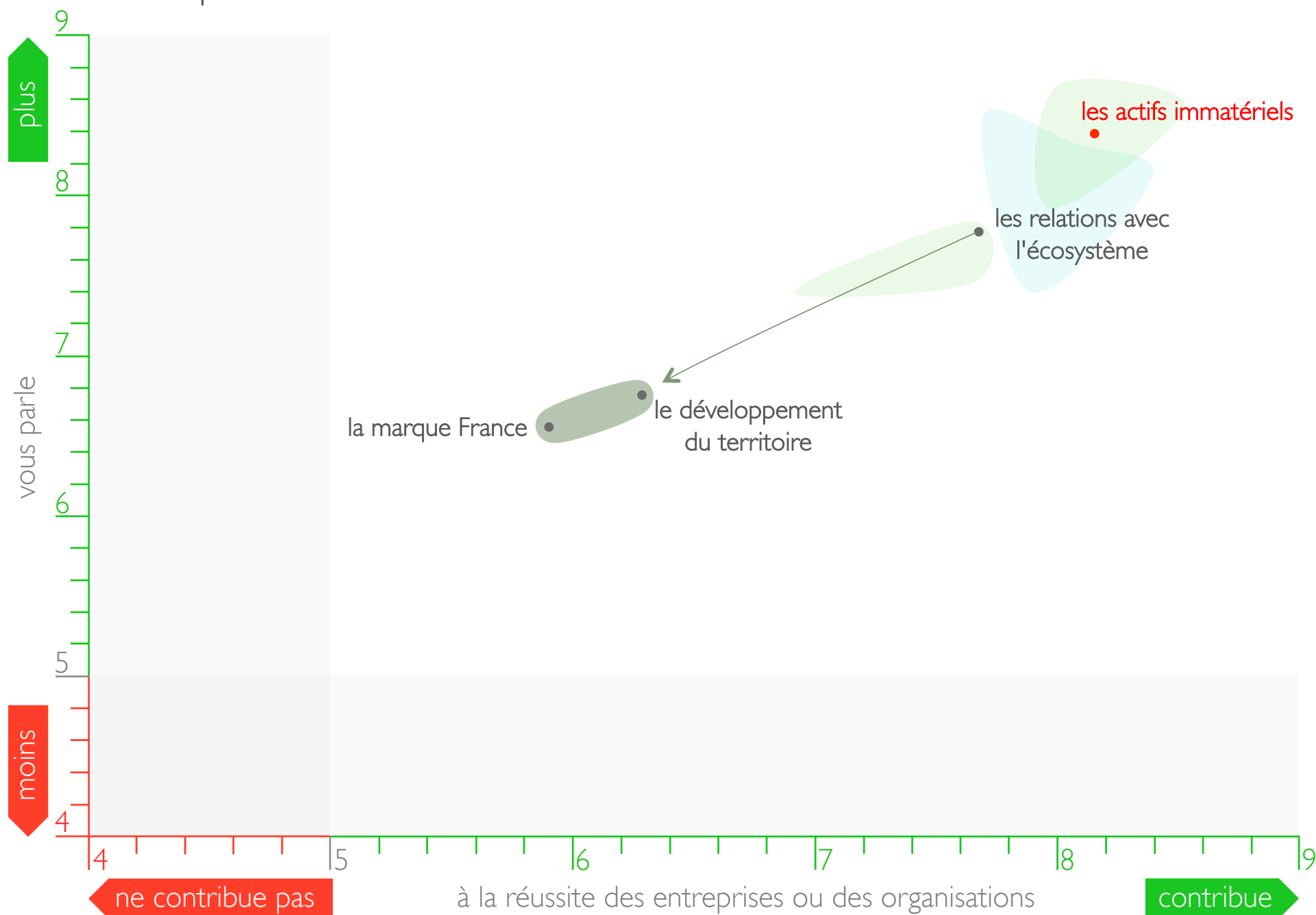
Si la notion de *capital relationnel* (7,7/7,8) obtient de bons résultats, elle demeure toutefois moins appréciée que plusieurs de ses composantes. Le triptyque essentiel demeure *la relation-client*, *la réputation* et *la marque* :

- ***la relation-clients* (8,6/8,5)** est ici l’item le plus parlant et le 5^{ème} plus grand facteur de réussite des entreprises et organisations, portée par les bons résultats des entreprises de moins de 250 salariés et, surtout, les répondants appartenant aux fonctions Comptabilité/Finances (8,8/9,1) qui en font le principal facteur de réussite des entreprises/organisations ! Elle supplante largement *les relations avec l’écosystème* (7,8/7,7) et *les relations avec les actionnaires* (7,4/7)
- ***la réputation* (8,5/8,2)** arrive dans les 10 meilleurs résultats sur l’axe horizontal, portée par l’excellente notation des 18-29 ans qui en font le 4^{ème} plus grand facteur de réussite¹¹ !
- ***la marque* (8,6/8)** est naturellement très parlante et obtient des résultats homogènes, même si les fonctions Stratégie se montrent un peu moins enthousiastes (à 8/7,5), contrairement aux fonctions Comptabilité/Finances (9,1/8,7). La notion d’*empreinte relationnelle* (5,8/6,6) apparaît en retrait - bien que davantage appréciée comme facteur de réussite par les femmes et les cadres dirigeants.

¹¹ *La réputation* est notée 8,7/10 sur l’axe horizontal par les 18-29 ans (4^{ème} plus grand facteur de réussite !) contre environ 8,2/10 par les autres tranches d’âges.

3 – Les savoir-faire, savoir-être et la créativité des hommes au centre de la création de valeur

3.2 – Le capital relationnel : la *relation-clients* avant tout - 2

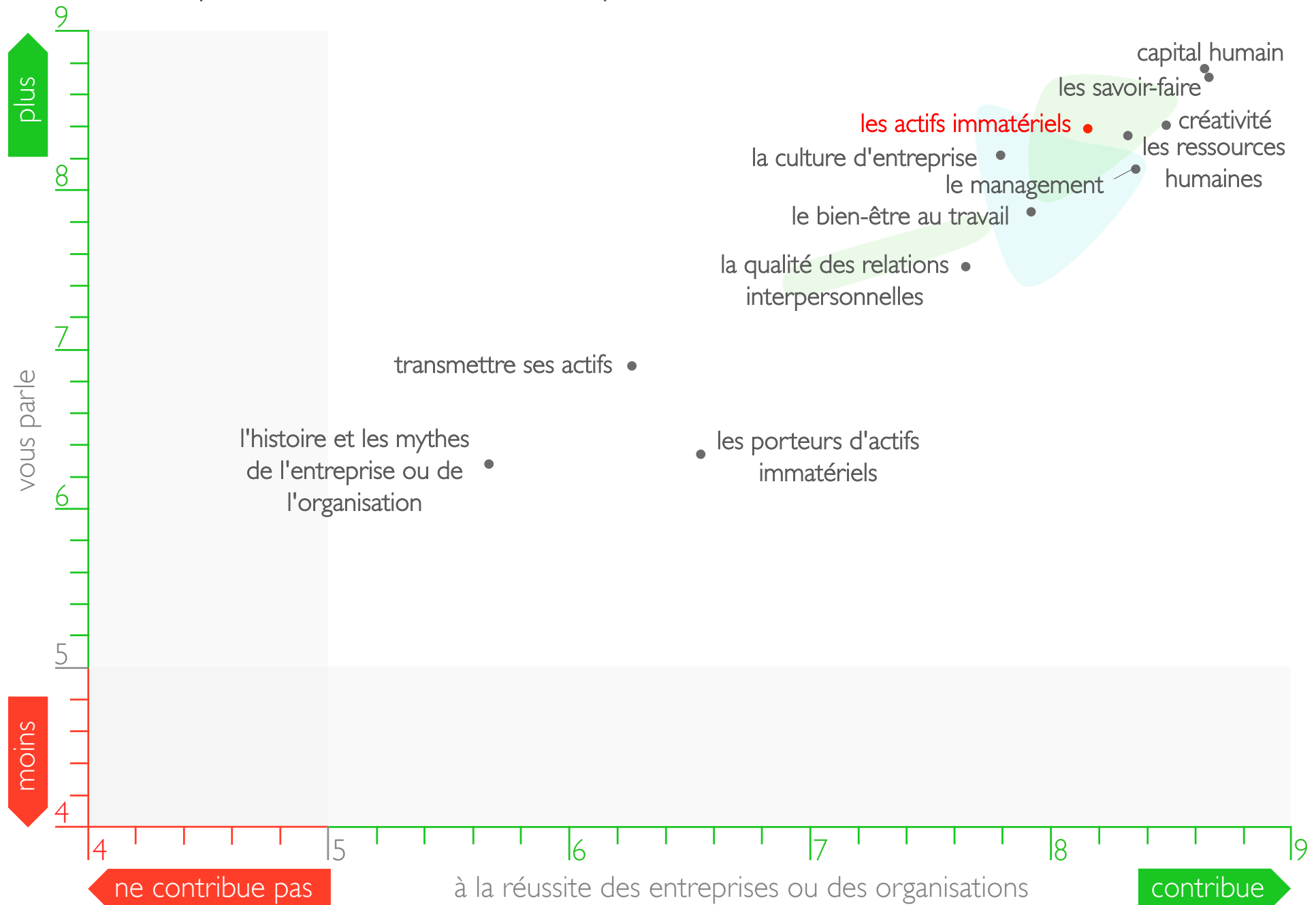


L'importance du rapport au territoire apparaît moins saillante :

- *la marque France* (5,9/5,8) obtient des résultats modestes sur les deux axes auprès de toutes les catégories de répondants
- quant au *développement du territoire* (6,3/6,2), il n'apparaît pas, en lui-même, comme un facteur clef de réussite.

3 – Les savoir-faire, savoir-être et la créativité des hommes au centre de la création de valeur

3.3 – Le capital humain : “il n’est de richesse que d’hommes”



3.3 – Le capital humain : « il n'est de richesse que d'hommes »

La notion de *capital humain* est la seule à “sur-performer” l'intégralité des items qui constituent son contenu, et fait ainsi office d'étendard. Cette notion est directement associée :

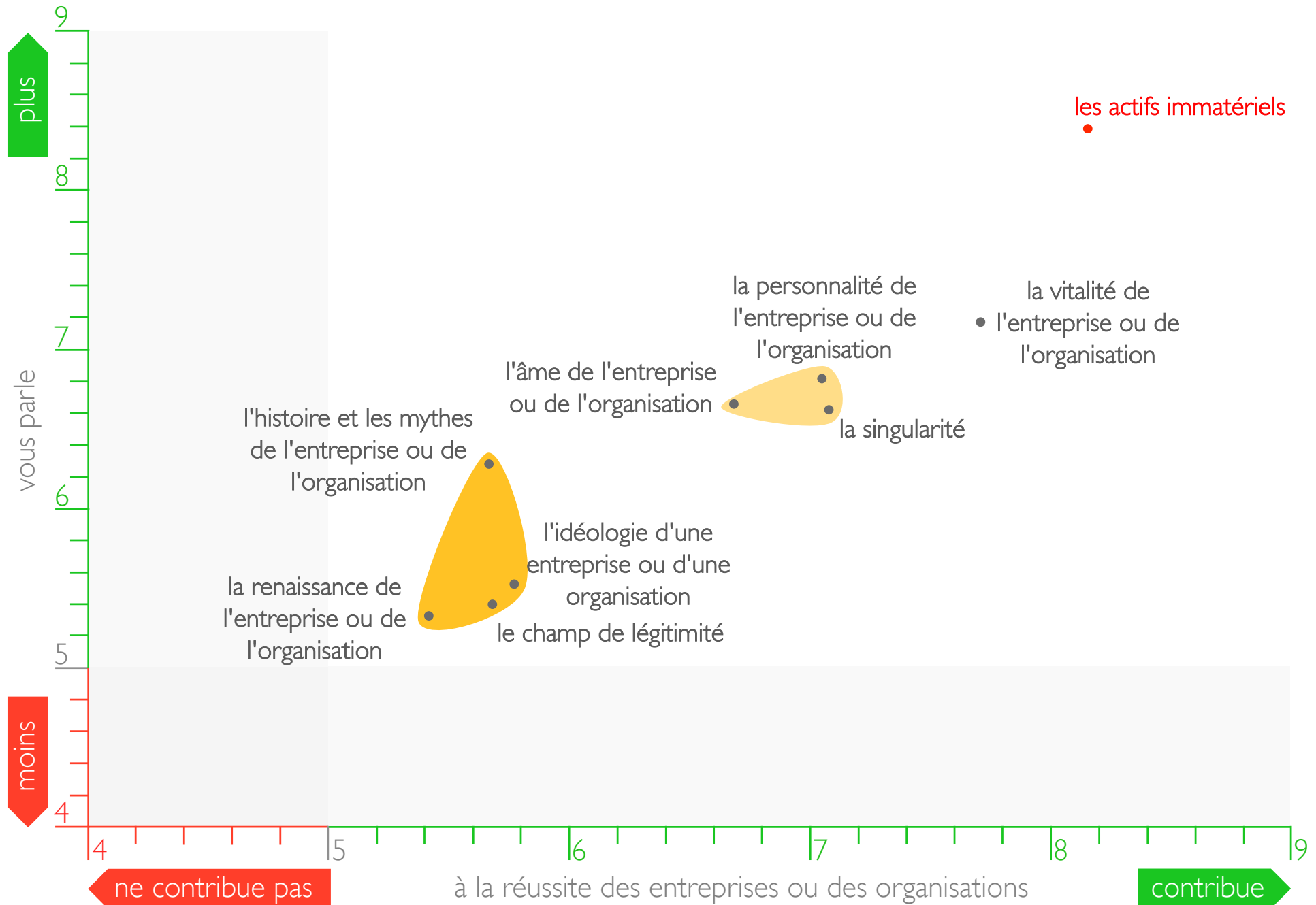
- **aux *savoir-faire* (8,7/8,7)**, élément clef de définition des actifs immatériels relevé dans les définitions spontanées et troisième item le mieux noté sur les deux axes,
- **aux *ressources humaines* (8,3/8,3)**, qui arrivent non loin derrière.

Cette centralité du capital humain fait du *bien-être au travail* (7,8/7,9) une question-clef pour toutes les catégories et fonctions de collaborateurs ; tout comme l'un de ses déterminants directs : *la qualité des relations interpersonnelles* (7,5/7,6).

Les notions ne faisant pas apparaître directement les hommes sont moins bien perçues, à l'image des *porteurs d'actifs immatériels* (6,3/6,5) ou du fait de *transmettre ses actifs* (6,9/6,4), expression qui, bien que jugée parlante, est en fait certainement comprise au sens “actif financier”.

On observe également un très grand écart entre *l'histoire et les mythes de l'entreprise ou de l'organisation* (6,3/5,7) - expression certes relativement parlante, mais peu associée à la réussite - et *la culture d'entreprise* (8,2/7,8). Cet écart est emblématique d'une réticence à faire de l'entreprise un sujet en soi, indépendant des individus qui la composent...

4 – Une réticence à l'égard des mots qui effacent l'individu derrière la structure

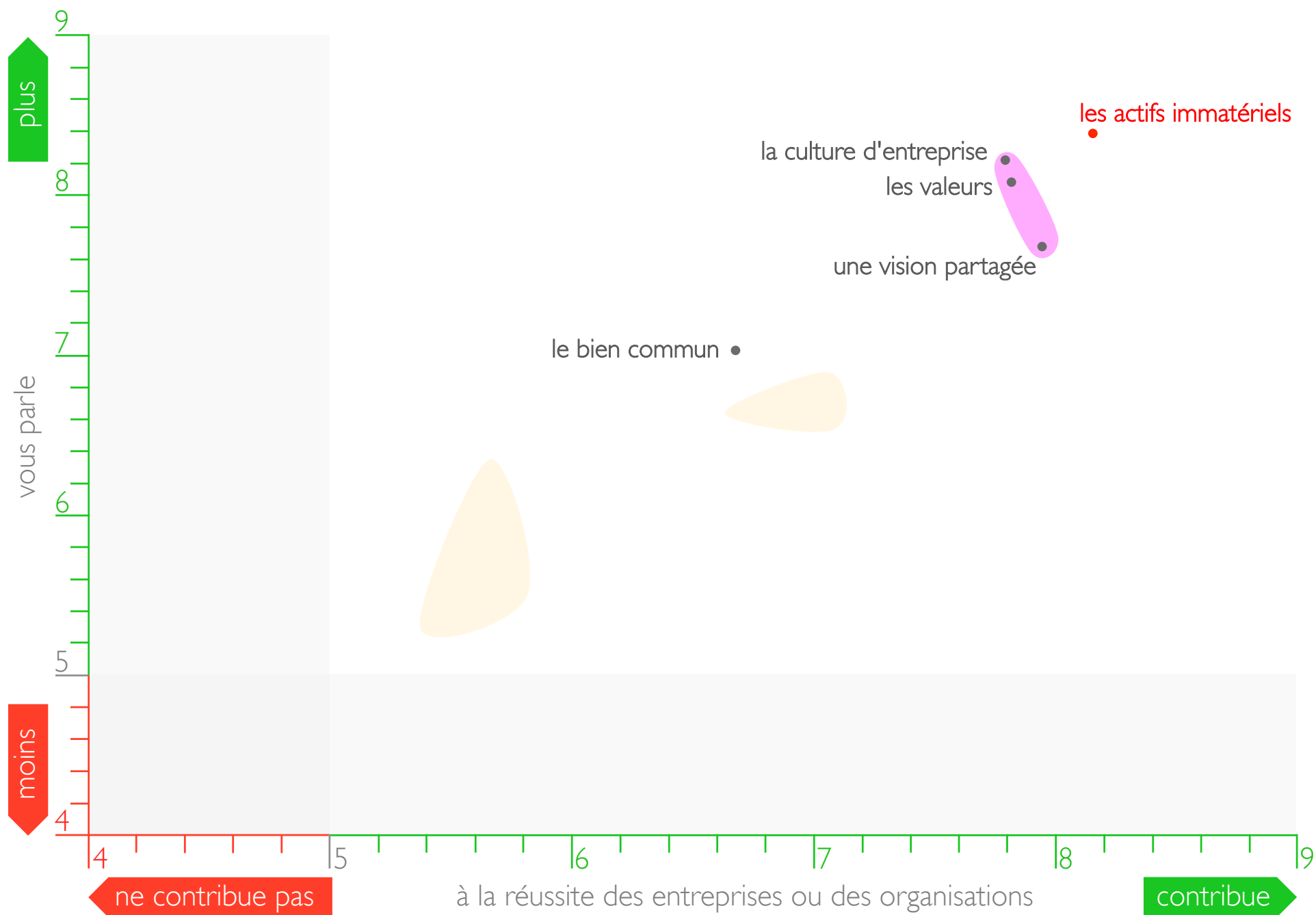


4 – Une réticence à l'égard des mots qui effacent l'individu derrière la structure

Le lexique nouveau de l'Immatériel, qui tend souvent à personnifier l'entreprise, arrive en retrait. Ces items souffrent aussi d'être clivants et de "braquer" certains répondants (cf : écarts-types élevés), en particulier ceux qui ne sont pas "tout à fait d'accord" pour considérer que « les actifs immatériels sont LE facteur de réussite des entreprises ou organisations » :

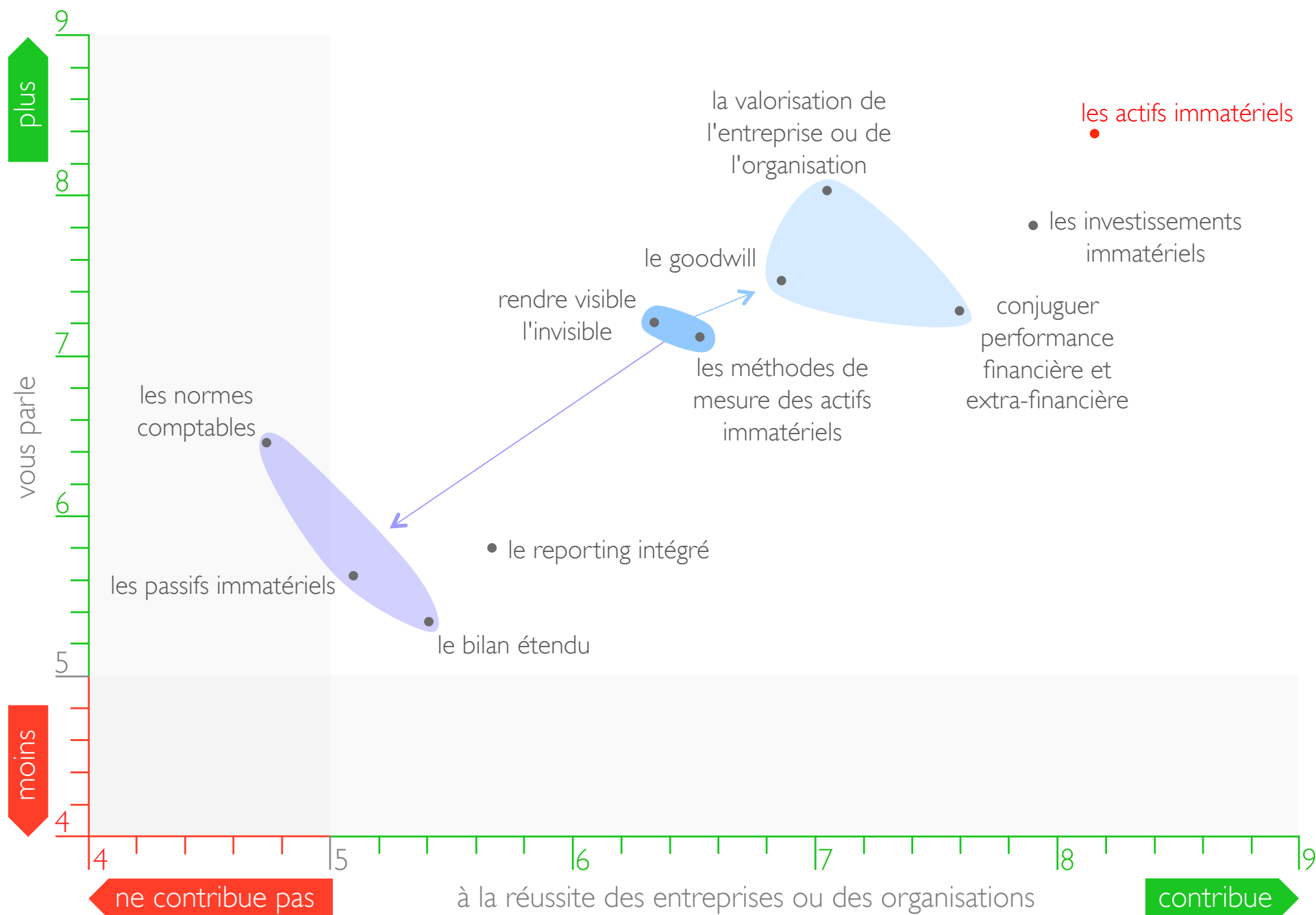
- **l'entreprise "pensante" en retrait** : *l'idéologie d'une entreprise ou d'une organisation* (5,5/5,8) ne parvient à franchement convaincre presque aucune catégorie de répondants (même si les femmes se montrent ici légèrement plus favorables) : nous constatons par ailleurs dans toutes nos études que le terme "idéologie" est aujourd'hui synonyme de fermeture d'esprit, voire d'extrémisme et, de ce fait, systématiquement dénigré
- **la "personnalité" de l'entreprise appréciée par les cadres dirigeants** : les idées de *personnalité de l'entreprise ou de l'organisation* (6,8/7,1) ou de *singularité* (6,6/7,1) arrivent un peu au-dessus, portées par les dirigeants (qui les notent nettement mieux que les cadres et les consultants). *L'âme de l'entreprise ou de l'organisation* (6,7/6,7) apparaît un peu plus à gauche, mais séduit les personnes qui définissent spontanément les actifs immatériels en mettant l'accent sur l'humain et l'intellect (7,7/7,3). Quant à l'idée de *champ de légitimité* (5,4/5,7), elle ne semble pas bien comprise, en particulier par les fonctions RH/juridiques (à 4,1/4,7)
- **l'entreprise "pleine de vie"** : c'est en fait *la vitalité de l'entreprise ou de l'organisation* (7,2/7,7) qui apparaît la plus séduisante.

4 – Une réticence à l'égard des mots qui effacent l'individu derrière la structure



Ce sont les items exprimant une somme d'individus rassemblés autour d'une cause commune et de valeurs qui font l'objet d'un consensus. On trouve, dans un amas d'items perçus quasi indistinctement : *une vision partagée* (7,7/7,9), *la culture d'entreprise* (8,2/7,8) et *les valeurs* (8,1/7,8) - items recevant par ailleurs une notation homogène auprès de tous les répondants.

5 – Ouvrir les cadres financiers et comptables



5 – Ouvrir les cadres financiers et comptables

Les méthodes de mesure des actifs immatériels (7,1/6,5) permettant de rendre visible l'invisible (7,2/6,3) sont plutôt parlantes, mais elles ne constituent pas franchement un facteur de réussite des entreprises. S'il est indispensable de trouver des indicateurs afin de "mesurer pour améliorer", notamment par le biais des très positifs *investissements immatériels* (7,8/7,9), les actifs immatériels ne doivent pas se définir à travers les livres comptables et s'enfermer dans ceux-ci :

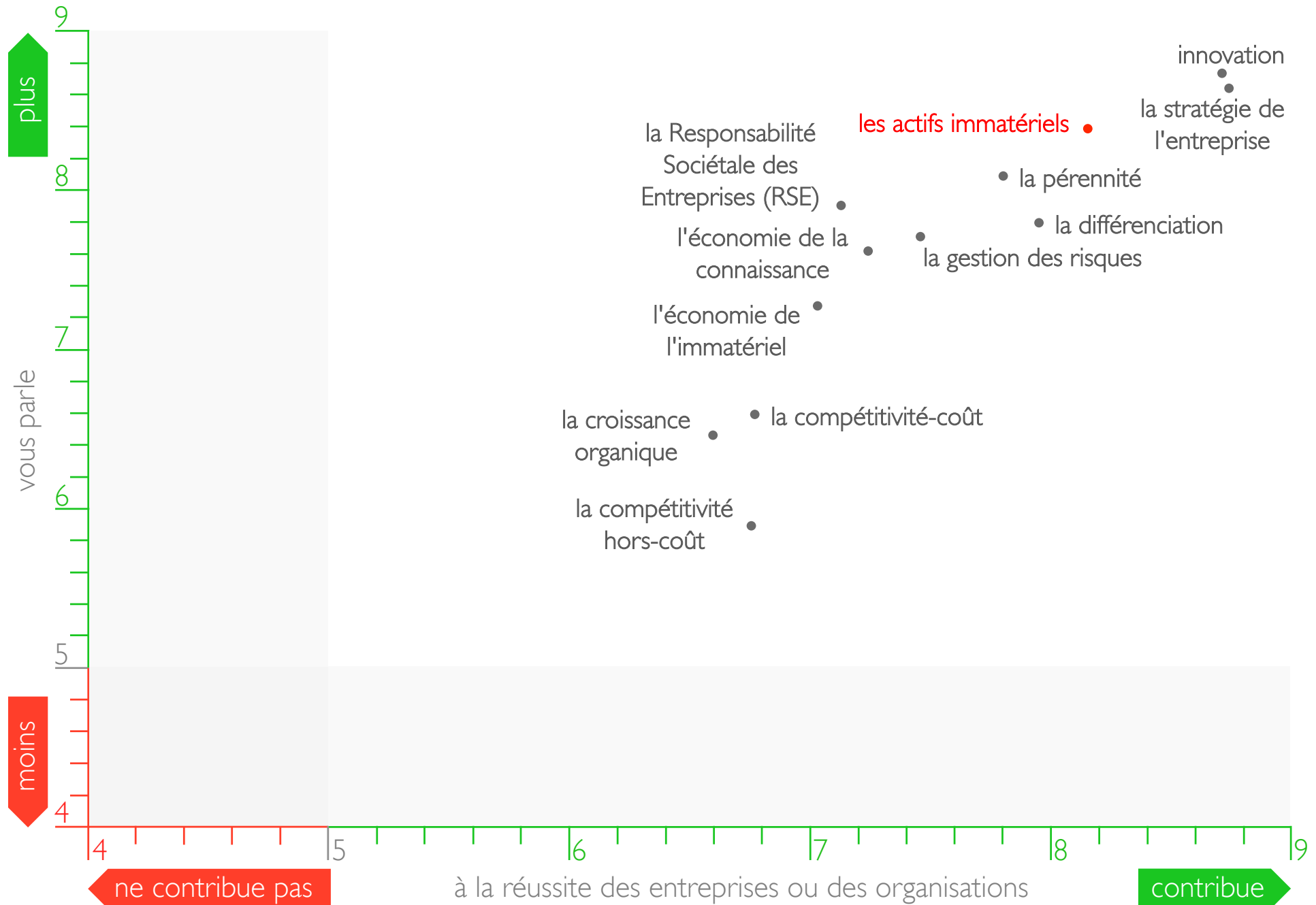
Les actifs immatériels, c'est tout ce que le financier est incapable de comptabiliser, tout ce qui permet de huiler les rouages de l'entreprise, toute cette force que l'homme met au service de l'économie (cadre, entreprise de 250 à 5000 salariés, secteur Marketing/Communication)

- **Le fait de conjuguer performance financière et extra-financière (7,3/7,6) obtient de bons résultats sur les deux axes**, en particulier auprès des répondants appartenant aux fonctions Comptabilité/Finances (8,5/8,3) ; mais la notion de *reporting intégré* (5,8/5,7) demeure peu parlante. A noter que ces deux items sont sévèrement notés sur les deux axes par les fonctions RH/juridique (à respectivement 6,1/6,2 et 4,3/4,5)
- **... en revanche, le vocabulaire comptable n'est pas considéré comme un facteur de réussite** : les *normes comptables* (6,5/4,7), bien que naturellement tirées vers le haut par les fonctions Comptabilité / Finance (à 7,6/5,7), ne parviennent pas à dépasser 5/10 de moyenne sur l'échelle horizontale.

La notion de *bilan étendu* (5,3/5,4) enregistre des résultats parmi les plus faibles sur les deux axes auprès de toutes les fonctions - y compris Comptabilité / Finance - et tout particulièrement auprès des Commercial/Marketing/Communication (à 3,9/5,4) et RH/Juridiques (à 4,3/4,5).

Quant à la notion de *passifs immatériel* (5,6/5,1), elle demeure peu parlante, même pour les fonctions Comptabilité / Finance (6,1/10 seulement sur l'axe vertical).

6 – La finalité des actifs immatériels : un levier pour la stratégie et l'innovation



6 – La finalité des actifs immatériels : un levier pour la stratégie et l'innovation

Les notions de compétitivité sont assez peu porteuses. La *compétitivité-coût* (6,6/6,8) demeure une notion - sans surprise - plus parlante que la *compétitivité hors-coût* (5,9/6,8)¹², même si les deux sont placées au même niveau sur l'axe horizontal de réussite :

- la *compétitivité hors-coût* demeure assez peu parlante pour les répondants appartenant aux fonctions RH/juridique (5,3/6) et surtout Commercial/Marketing/Communication (4,4/5,8)
- les deux notions de *compétitivité* ne trouvent finalement une certaine grâce qu'auprès des fonctions Comptabilité/Finance, seules à considérer la *compétitivité hors-coût* légèrement plus synonyme de réussite que la *compétitivité-coût* (à 7,6/10 sur l'axe horizontal, contre 7,4/10).

La croissance organique (6,5/6,6) n'apparaît comme une notion parlante et synonyme de réussite qu'auprès des fonctions Comptabilité/Finance.

***L'économie de la connaissance* (7,6/7,2) supplante légèrement *l'économie de l'immatériel* (7,3/6,9).** Ces deux items obtenant par ailleurs des résultats très homogènes en fonction des critères de tris.

Tout en haut à droite se trouvent les deux facteurs clefs de réussite de l'entreprise, obtenant la palme des meilleures notations sur l'axe horizontal auprès de presque toutes les catégories de répondants : *l'innovation* (8,7/8,7) et *la stratégie de l'entreprise* (8,6/8,7). *La pérennité* (8,1/7,8) et *la différenciation* (7,8/8) apparaissent légèrement plus bas, mais font également l'objet d'un grand consensus auprès des répondants.

¹² Cf. "Les mots de la Compétitivité", Institut Médiascopie, pour l'Institut de l'Entreprise (*Sociétal*, Eyrolles, 2014).

LES 4 GRANDES CONCLUSIONS DU RAPPORT

1 – *Actifs immatériels*, une dénomination à conserver

La dénomination “actifs immatériels” fédère aujourd’hui une communauté de partisans, qui la considèrent très parlante et synonyme de réussite des entreprises et organisations.

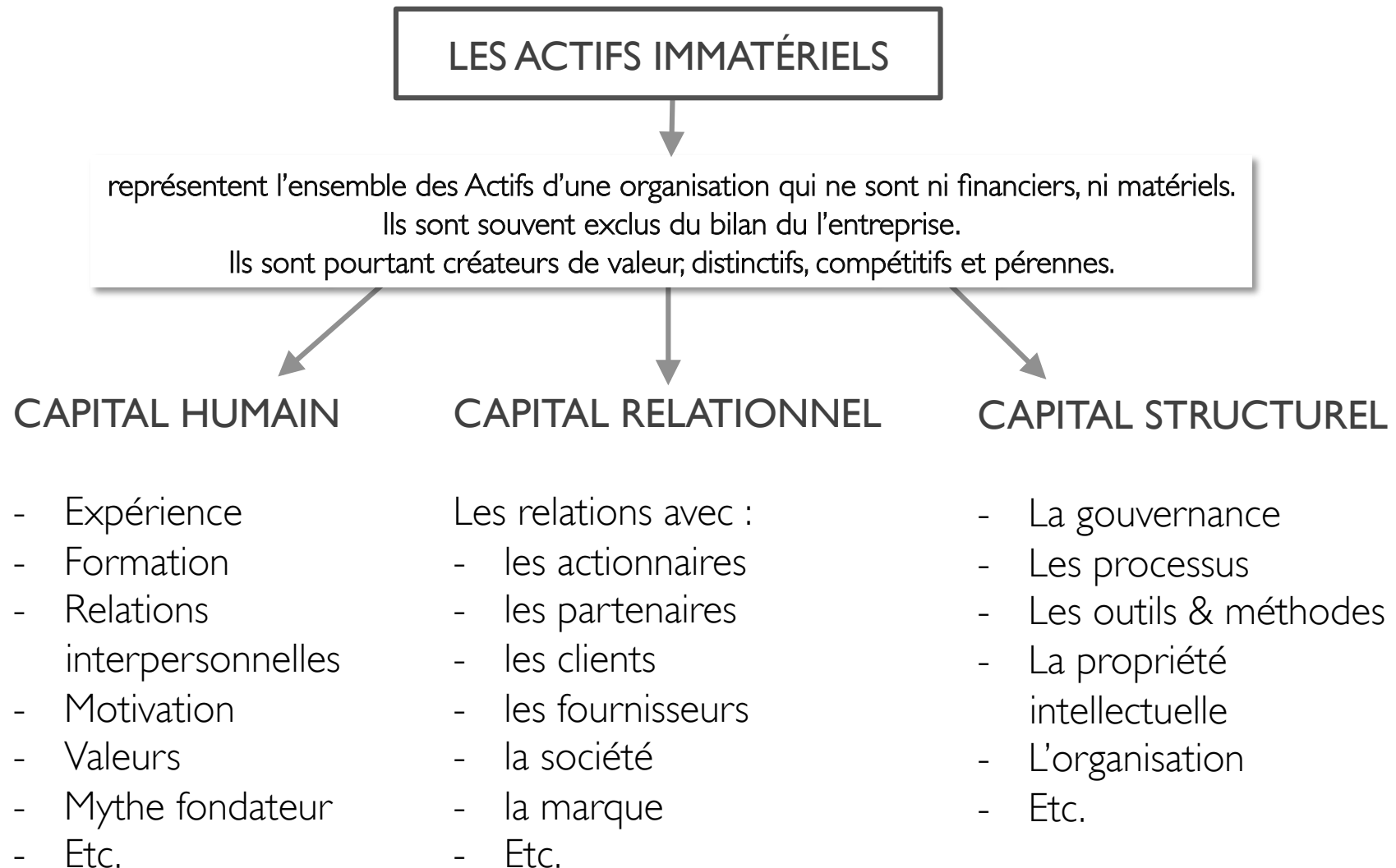
Afin de rassembler également les individus plus réticents *a priori* et rendre le contenu de la notion plus explicite et “humain”, la dénomination *capital intellectuel* peut également être mobilisée. Celle-ci a en effet de nombreuses qualités :

- **c’est la dénomination – légèrement – préférée sur les deux axes par des fonctions clefs** (Direction générale/Conseil en Direction, RH/juridique et Innovation/R&D), par les moins de 50 ans, par les femmes, ainsi que par les personnes les moins enthousiastes *a priori* à l’égard de l’immatériel
- **elle est valorisante**, en particulier pour les personnes travaillant dans des entreprises du secteur secondaire (trop peu nombreuses dans l’échantillon pour qu’elles permettent de tirer des conclusions définitives, mais semblant largement la préférer à l’immatériel)
- **elle est parlante**, permet de faire le pont entre l’homme et ses produits (notamment la *propriété intellectuelle*) et constitue un “chapeau” naturel aux trois sous-catégories d’actifs (relationnel, structurel et humain)
- **elle est transposable en anglais** de façon transparente – *intellectual capital*
- **elle met l’homme au centre** et exprime directement ses aptitudes, ses compétences, ses savoirs et savoir-faire (qui restent l’élément clef de définition des actifs immatériels).

La notion de capital intellectuel peut ainsi être utilisée profitablement dans une accroche du type : “*le centre de création de richesse s’est déplacé du capital physique au capital intellectuel*”.

2 – Proposer une définition des actifs immatériels fédératrice

Modèle de définition actuel



2 – Une définition des actifs immatériels à revoir

Les définitions des actifs immatériels spontanément exprimées ont plusieurs faiblesses :

- **elles sont très diversifiées** (ce qui empêche, par effet de répétition, un ancrage de la notion dans les esprits), **fonctionnent par la négative** (“ce qui n’est pas matériel”, “pas palpable”, “pas au bilan”, etc.) **et ne sont presque jamais exhaustives**, renforçant l’image d’un objet insaisissable
- **leur définition se concentre sur ce qu’ils sont et non sur ce qu’ils apportent, leur bénéfice** : *l’innovation, la stratégie, et la relation-client*, clefs de la réussite des entreprises, n’ont presque jamais été citées spontanément pour définir les actifs immatériels (seulement 10 mentions pour *l’innovation* et *la relation-client*, et 4 mentions pour *la stratégie*). De fait, dans le « Que sais-je » sur l’immatériel, *la stratégie* est certes présente mais ne figure pas comme élément de définition ; quant à la relation-clients et à l’innovation, elle n’apparaissent que très peu de fois, noyées au milieu d’une liste d’apports.
- **Enfin, les définitions proposées spontanément révèlent l’échec de l’argumentation classiquement mobilisée** (voir ci-dessus) **pour définir les actifs immatériels à travers les sous-catégories des capitaux relationnels, structurels, humains**. A l’exception du *capital humain*, ces catégories manquent de transparence et ne sont jamais sollicitées spontanément pour définir les actifs immatériels. En outre, cette argumentation classique ne procède pas par hiérarchisation et noie des éléments clefs (comme les *savoir-faire*) au milieu de composantes plus secondaires (les mythes, les rituels)

Ces constats invitent à construire une définition qui soit :

- **Positive, “en plein”,** et non par la négative, “en creux” de ce qu’ils ne sont pas
- **“Pyramidale” et hiérarchisée,** ne tombant pas directement dans l’inventaire
- **Mettant en valeur les bénéfices et apports de leur prise en compte, et non plus seulement leurs composantes.**

3 – Les champs lexicaux porteurs

1. L'intelligence individuelle et l'intelligence collective, présentées avec un vocabulaire "chaud" :

Thématiques et champ lexicaux associés :

- *Savoir-faire, savoir-être*
- *Compétences (- imaginatives, -globales, -relationnelles)*
- *Intelligence (-collective, -relationnelle)*
- *La reconnaissance des talents de chacun*

2. L'investissement dans le **capital humain** comme facteur clef de création de valeur ; ce qui recoupe :

➤ l'amélioration des connaissances et compétences :

Thématiques et champ lexicaux associés :

- *Management des connaissances, capitalisation de la connaissance*
- *Formation*
- *Transmission des savoirs*

➤ l'amélioration des facteurs de créativité et d'innovation :

Thématiques et champ lexicaux associés :

- *Libération des potentiels*
- *Le bien-être des collaborateurs, la qualité de vie au travail*
- *La confiance*
- *La qualité des relations interpersonnelles*
- *Développement personnel des salariés*

3. La prévalence de l'individu sur la structure :

Thématiques et champ lexicaux associés :

- *La différenciation*
- *Une vision partagée*
- *Les valeurs et la culture portées par les collaborateurs*

4. Les mots évoquant une économie plus coopérative :

Thématiques et champ lexicaux associés :

- *Performance (individuelle et collective)*
- *Economie collaborative*
- *Co-construction*

Plus grands facteurs de réussite des entreprises et organisations pour chaque fonction

COMPTABILITÉ FINANCE

1	la relation-clients	9,1/10
2	la stratégie de l'entreprise	9,0
3	capital humain	8,9
4	innovation	8,8
5	les savoir-faire	8,8
6	créativité	8,7
7	la marque	8,7
8	une gouvernance ouverte et efficace	8,6
9	le management	8,6
10	la réputation	8,5

COMMERCIAL

1	la stratégie de l'entreprise	8,7/10
2	innovation	8,7
3	les savoir-faire	8,6
4	créativité	8,5
5	la relation-clients	8,4
6	capital humain	8,3
7	la réputation	8,3
8	la différenciation	8,3
9	la marque	8,3
10	le management	8,3

RESSOURCES HUMAINES ET JURIDIQUES

1	innovation	8,9/10
2	créativité	8,7
3	la stratégie de l'entreprise	8,6
4	les savoir-faire	8,5
5	capital humain	8,4
6	les ressources humaines	8,3
7	le patrimoine immatériel	8,3
8	la réputation	8,2
9	le capital intellectuel	8,1
10	les réseaux de partenaires	8,1

INNOVATION R&D

1	innovation	8,8/10
2	créativité	8,6
3	la stratégie de l'entreprise	8,6
4	la relation-clients	8,5
5	les savoir-faire	8,5
6	capital humain	8,4
7	le management	8,4
8	la réputation	8,4
9	les ressources humaines	8,3
10	le capital intellectuel	8,2

DIRECTION GÉNÉRALE ET ADMINISTRATION

1	capital humain	8,9/10
2	les savoir-faire	8,8
3	innovation	8,8
4	la stratégie de l'entreprise	8,7
5	créativité	8,5
6	le capital intellectuel	8,5
7	une vision partagée	8,4
8	le management	8,4
9	les ressources humaines	8,3
10	la relation-clients	8,3

STRATÉGIE

1	la stratégie de l'entreprise	8,9/10
2	les savoir-faire	8,8
3	innovation	8,5
4	la relation-clients	8,4
5	capital humain	8,4
6	créativité	8,2
7	le patrimoine immatériel	8,2
8	une vision partagée	8,1
9	les actifs immatériels	8,1
10	le management	8,1

4 – Thématiques clefs pour chaque public cible

Les mots de l'Immatériel convainquent davantage deux publics :

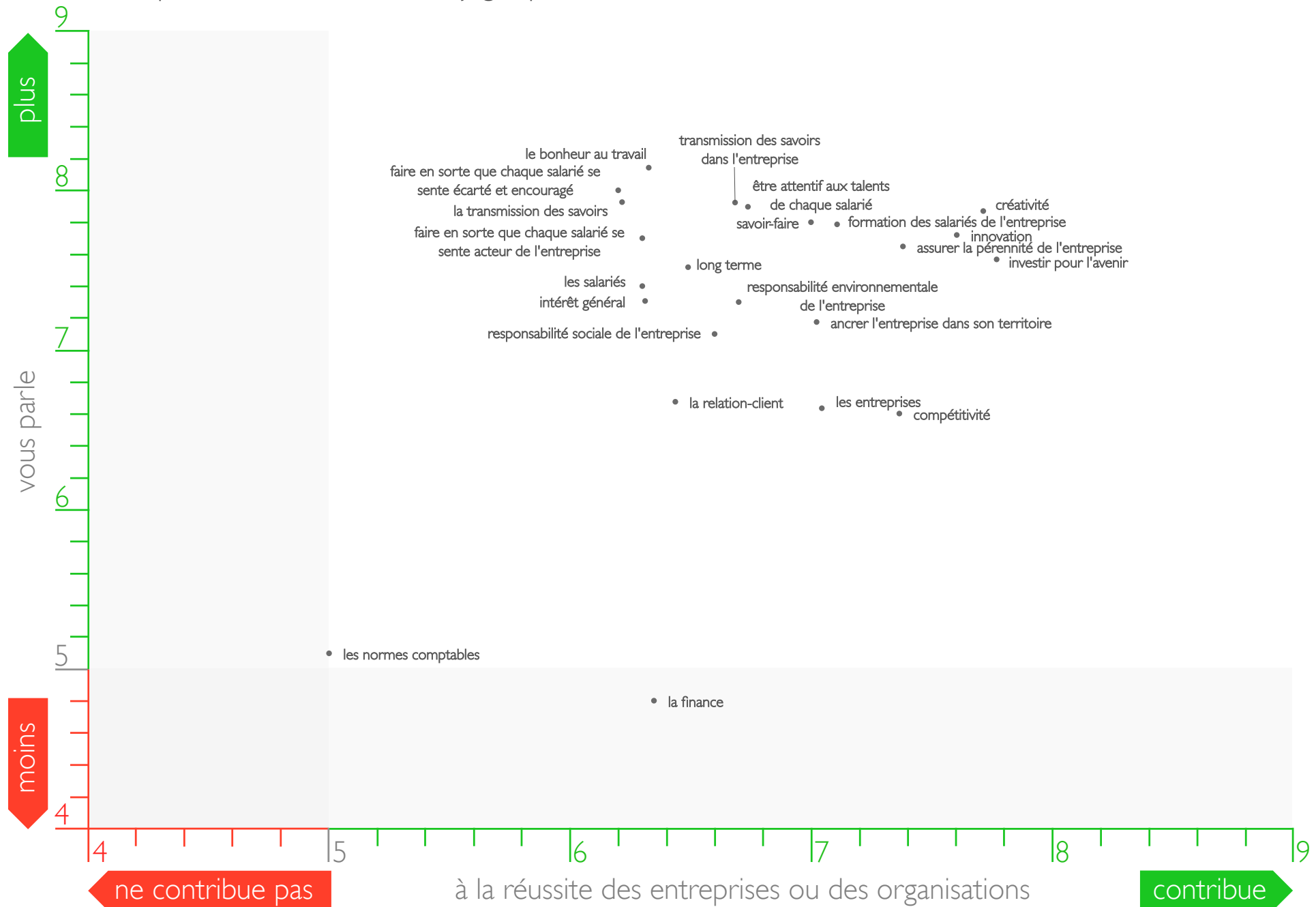
- Les plus de 50 ans et les femmes
- Les cadres dirigeants et cadres supérieurs, par rapport aux cadres ; les consultants se situant à mi-chemin.

Le niveau “d’adhésion” par fonctions aux mots de l'Immatériel est, par ordre décroissant :

1. **Comptabilité/Finance** (7,6/10 de moyenne sur l'axe vertical et 7,4/10 sur l'axe horizontal)
2. **Direction générale/Conseil de direction** (7,3/7,1)
3. **Innovation/R&D** (7,2/7,1)
4. **Stratégie** (7/6,9)
5. **RH/Juridiques** (7/6,8)
6. **Commercial/Marketing/Communication** (6,9/6,9)

STRATÉGIE NARRATIVE

Quelques mots de l'Immatériel jugés par les Français



La prise en compte de l'Immatériel, une cause nationale

Le mapping ci-dessus reprend quelques items issus de plusieurs enquêtes réalisées au cours de ces derniers mois, qui recourent la problématique de l'Immatériel. On y voit que :

- **le *bonheur* et l'*épanouissement* sont devenus – et c'est un fait récent – la plus grande priorité des Français au travail** (alors que pendant longtemps, l'attente première était d'obtenir une *juste rémunération*) et l'on voit également à quel point le fait d'*être attentif aux talents de chaque salarié* est crucial. La question de l'*intérêt général* est loin d'être supérieure aux intérêts particuliers
- **l'entreprise est (ré)enchantée avant tout comme lieu de *transmission des savoirs*** (la *transmission des savoirs* et la *transmission des savoirs dans l'entreprise* sont perçus tout aussi positivement) ; ces items obtiennent des résultats parmi les plus élevés que l'on peut observer dans nos études grands publics
- **on voit également à quel point la notion de *pérennité* rencontre une adhésion forte auprès des Français, associée aux questions de *créativité* et d'*innovation*.**

Les excellentes notes obtenues par ces items montrent à quel point les regards de la “communauté de l'Immatériel” et du Grand public se recourent, et que les enjeux de l'Immatériel peuvent être érigés en cause nationale, au-delà du cadre du management des entreprises.

Ce mapping également pour introduire la problématique générale du récit de l'Immatériel...

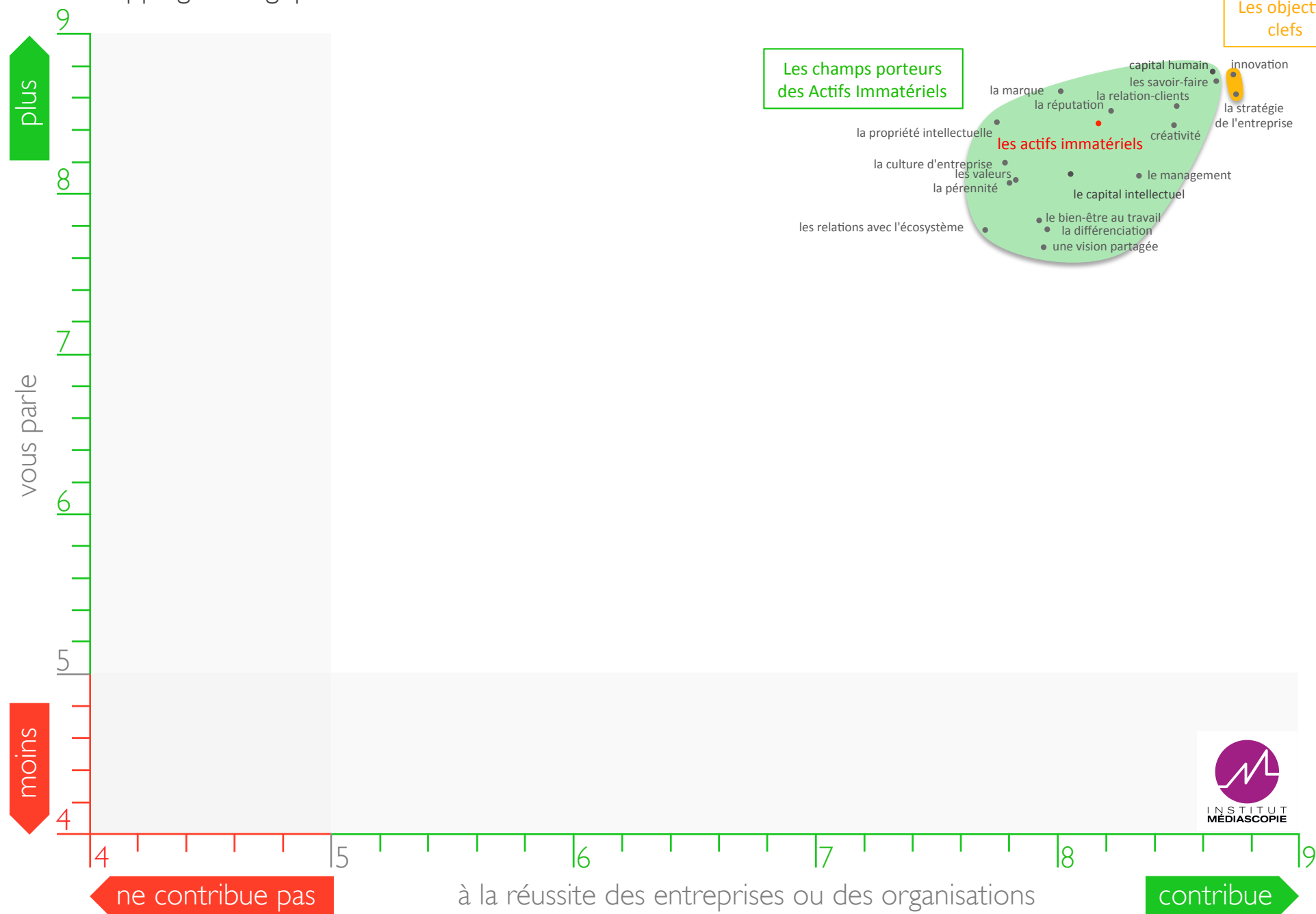
Le “pourquoi” des Actifs Immatériels, ou comment signifier la nouveauté

Mettre en récit implique toujours de partir d'un cadre contextuel, qui doit ici poursuivre trois objectifs :

1. **poser la prise en compte de l'Immatériel comme une nécessité nouvelle** = le récepteur doit comprendre pourquoi son attention doit être mobilisée, et pourquoi elle doit l'être maintenant,
2. **densifier et consolider la notion d'*actifs immatériels* en l'intégrant dans une perspective plus large** = le récepteur doit comprendre clairement dans quel mouvement général s'insère la thématique des actifs immatériels,
3. **offrir une vision d'avenir positive et motivante, tout en l'ancrant dans des exemples précis** = le récepteur doit pouvoir s'imaginer favorablement le bénéfice qu'il aura à prendre en compte les actifs immatériels et se figurer ce que cette prise en compte lui apportera concrètement.

Les mots des Actifs Immatériels

Mapping stratégique



Nous avons vu que la notion d'*actifs immatériels* est fédératrice et parvient déjà à nommer ce qu'elle désigne auprès d'une communauté de partisans (et obtient des résultats finalement très corrects, y compris chez ceux qui se montrent les moins enthousiastes à l'égard la thématique) : elle peut ainsi être conservée, affirmée et réaffirmée.

La dénomination de *patrimoine immatériel* obtient également de bons résultats, preuve qu'*immatériel* s'enracine comme un qualificatif plutôt efficace.

Il convient toutefois de réintroduire dans la définition les deux objectifs clefs de l'immatériel que sont l'*innovation* et la *stratégie*, grands absents des définitions spontanées de l'Immatériel.

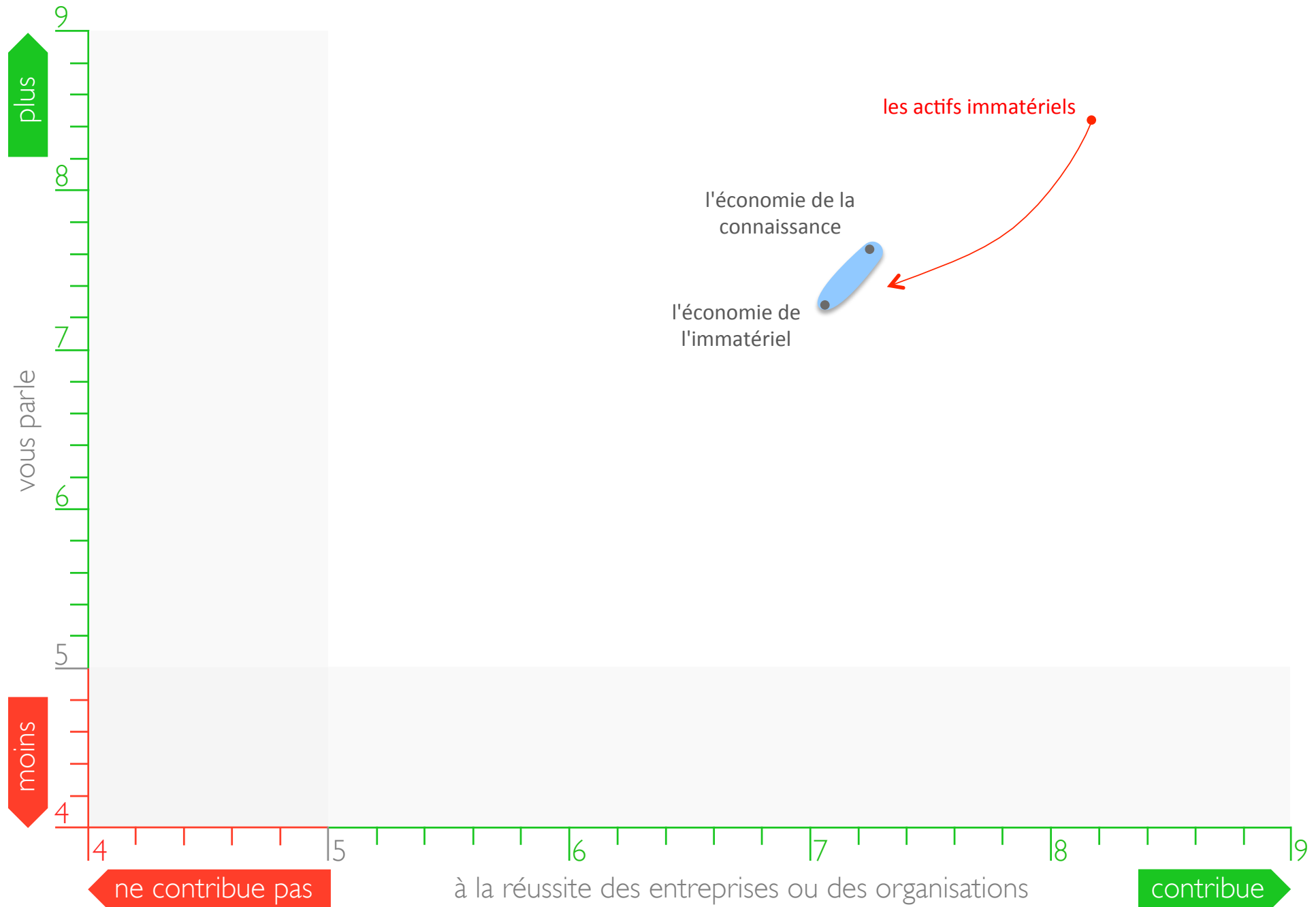
Cette dénomination d'*actifs immatériels* souffre toutefois d'une faiblesse. Elle ne constitue qu'un "chapeau" rassemblant des composantes qui :

- **d'une part lui préexiste pour nombre d'entre elles**, pour certaines depuis "la nuit des temps" (*les savoir-faire, la réputation, l'innovation, la relation-clients, etc.*),
- **d'autre part la surperforme** sur les deux axes pour certaines, parce que familières et déjà quotidiennement "managées" dans les entreprises et organisations.

Inventer de nouveaux mots pour qualifier ces composantes peut revenir à "faire du neuf avec de l'ancien", et engendre le risque de braquer une partie du public par leur dimension superfétatoire.

Ce qui est nouveau et implique une création ou une réflexion lexicale, c'est moins les *actifs immatériels* en eux-mêmes, que la Nouvelle économie qui est en train de se construire et impose de les prendre en considération...

Les mots des Actifs Immatériels



Cette enquête montre que le terme *économie de la connaissance* est légèrement préféré à *économie de l'immatériel* : la deuxième dénomination étant tirée vers le bas par les réfractaires, alors que la première fait l'objet de notations plus homogènes. Mais ni l'un ni l'autre ne parvient à s'élever au niveau des *actifs immatériels*.

On voit fleurir pléthore de créations lexicales, plus ou moins englobantes, pour qualifier de nouvelles formes d'économies Immatérielles - dont nombre d'entre elles ont été citées par les répondants en fin de questionnaire :

- économie de l'immatériel
- économie de la connaissance
- économie du savoir
- capitalisme cognitif
- Nouvelle économie
- économie postindustrielle

Au-delà, jamais époque n'aura autant tenté de définir et qualifier des bourgeonnements économiques, laissant entendre que la grande quête est avant tout une quête de nouveaux modèles :

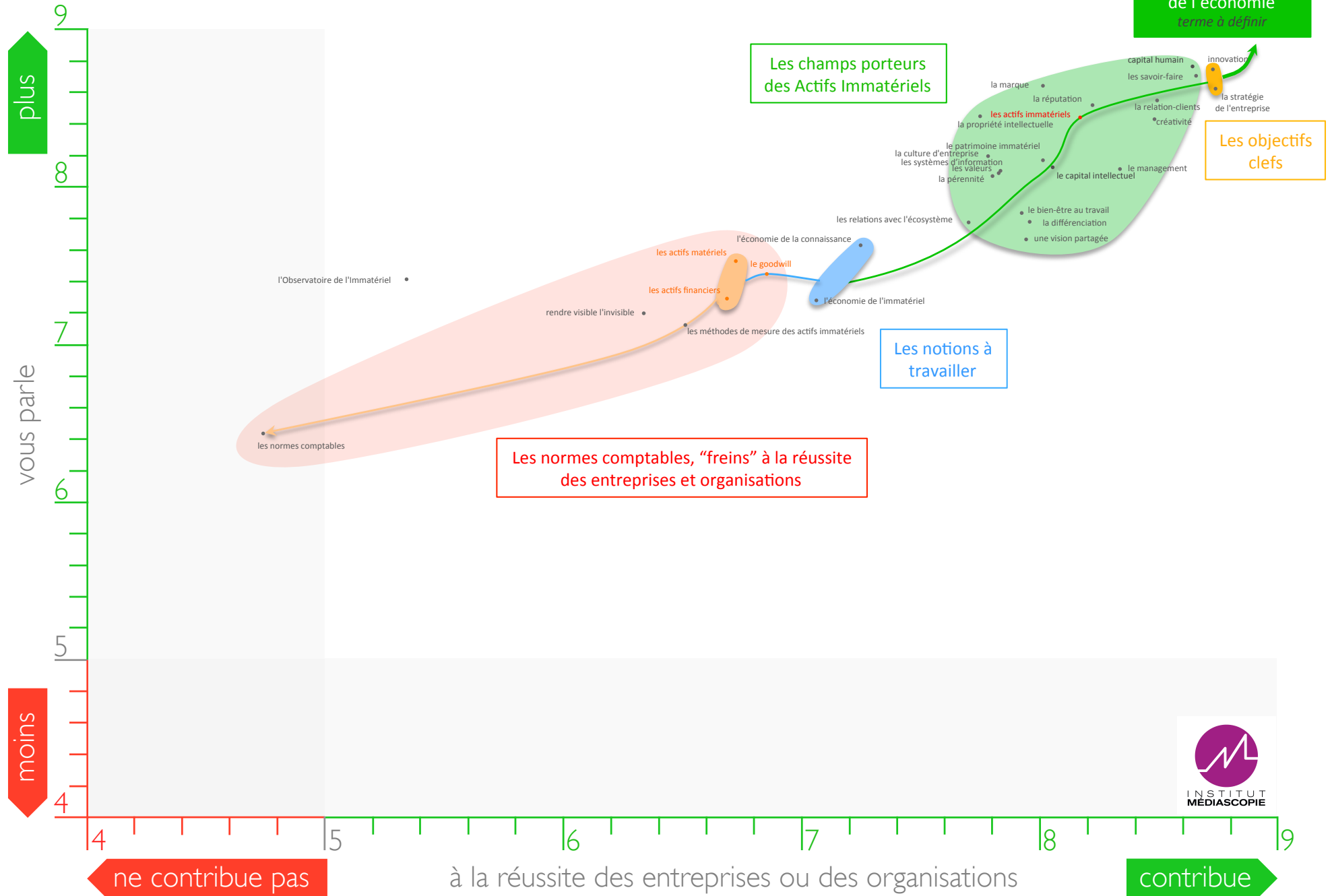
- économie circulaire
- économie de partage
- économie de l'usage
- économie de la fonctionnalité
- économie mauve
- économie collaborative
- économie coopérative
- économie du bien commun

Pourtant, nous voyons au fil de nos enquêtes (tant auprès du Grand public que de publics plus spécialisés) qu'aucun d'entre eux n'est encore cerné et ne parvient de façon évidente à décrire la nouvelle donne économique.

C'est une invitation, pour l'Observatoire à prendre de la hauteur en préemptant un territoire d'expression plus "macro" : **avant de chercher à requalifier les instruments du changement, il s'agit de qualifier le changement lui-même.**

Les mots des Actifs Immatériels

Mapping stratégique



Une *Nouvelle économie* qui renouvelle le rapport de l'individu aux entreprises et aux organisations

C'est de cette nouvelle économie qu'il faut partir pour imposer l'Immatériel, et non des Actifs Immatériels eux-mêmes.

« Dans cette “Nouvelle économie”, marquée par le numérique et la robotique, la croissance des activités de service, la dématérialisation des activités physiques...

... l'entreprise n'est plus tant un lieu mettant à disposition des moyens physiques de production mais plutôt un cadre structuré et structurant de mise en commun et d'enrichissement de *savoirs* et compétences individuels ; l'entreprise :

- **créé les conditions de l'*innovation* et de la *créativité***, notamment en veillant à la prise en compte des talents et du *bien-être* de chaque collaborateur,
- **crée les conditions de la *collaboration*** en offrant, outre des *systèmes d'information*, un corps de *valeurs* et une *culture* commune permettant une communication fluide,
- **crée les conditions d'une *relation* avec le monde**, en offrant à ses productions et à son travail une lisibilité collective, une *réputation*,

... Toutes choses permettant aux entreprises de se *différencier*, de créer de la valeur et d'assurer leur *pérennité*.

Cette Nouvelle économie implique de mettre les *actifs immatériels* au cœur de la *stratégie*... et de s'émanciper du frein que constitue le cadre actuel des *normes comptables* »

ANNEXES

Annexe 1 – Echantillon de la phase quantitative

Descriptif de l'échantillon

Échantillon de 276 volontaires, issus du fichier de contacts de l'Observatoire de l'Immatériel, interrogés entre le 15 juin et le 22 juillet 2016.

AGE

18-29 ans	7,2%
30-49 ans	36,0%
50 ans et plus	56,8%

SEXE

Un homme	63,4%
Une femme	36,6%

STATUT

Cadre dirigeant	35,9%
Cadre supérieur	18,5%
Consultant	23,8%
Cadre	18,1%
Non cadre	3,6%

TAILLE DE L'ENTREPRISE

moins de 10 salariés	47,2%
de 10 à 250 salariés	24,2%
plus de 250 salariés	14,5%

**Annexe 2 – Verbatim complet des définitions spontanées des actifs immatériels,
classées en fonction du secteur d'activité du répondant**

Secteur des activités financières et assurances

Eléments non matériels qui ont une valeur pour l'activité de l'entreprise - et qui peuvent être développés si l'on investit dessus (Consultant, fonction Conseil de direction, secteur Activités de services administratifs et de soutien, entreprise de moins de 10 salariés)

Kezako (Cadre dirigeant, fonction Contrôle de gestion, audit, secteur Activités de services administratifs et de soutien, entreprise de moins de 10 salariés)

Tout ce qui sert à l'entreprise pour travailler et qui n'est pas au bilan : savoir faire, culture d'entreprise, etc... + Les incorporels au bilan + la différence valeur intrinsèque moins book value (Consultant, 50 ans et plus, fonction Etudes, Recherche et Développement, secteur Activités financières et d'assurance, entreprise de 10 à 250 salariés)

Ce sont les actifs non quantifiables et non physiques qui expliquent le succès ou l'échec de l'entreprise sur son marché: savoir, connaissance, organisation, vision et caractère/personnalité du dirigeant, qualité des hommes-clés, culture d'entreprise,... (Cadre, 30-49 ans, fonction Finance, secteur Activités financières et d'assurance, entreprise de 10 à 250 salariés)

Les actifs immatériels sont les actifs qui ne sont pas pris en compte dans la comptabilité. Ils favorisent la création de valeur sur le long terme (Cadre, 30-49 ans, fonction Finance, secteur Activités financières et d'assurance, entreprise de 10 à 250 salariés)

Facteurs de création de richesse future (Cadre dirigeant, 30-49 ans, fonction Autre, secteur Activités financières et d'assurance, entreprise de 10 à 250 salariés)

Ce sont des biens non physiques, mais qui possèdent une valeur et a un prix. (Cadre, 50 ans et plus, fonction Finance, secteur Activités financières et d'assurance, entreprise de 251 à 5000 salariés)

Actifs non tangibles (Cadre, 30-49 ans, fonction Droit, juridique, secteur Activités financières et d'assurance, entreprise de 251 à 5000 salariés)

L'innovation, le capital humain, la politique RH & de formation, la RSE (Cadre, 50 ans et plus, fonction Stratégie, secteur Activités financières et d'assurance, entreprise de 251 à 5000 salariés)

Se pencher sur les actifs immatériels de l'organisation permet d'utiliser de nouveaux territoires pour éclairer la décision des COMEX/CODIR. Il s'agit avant toute chose d'un système d'actifs qui peut se caractériser par : - la rareté : porte la singularité de l'entreprise ; - distinctif : crée de la différenciation ; - compétitif : améliore directement ou indirectement la capacité concurrentielle ; - pérenne : possède des propriétés de non substituabilité, non "imitabilité", non transférabilité qui lui confère une valeur dans le temps et dans l'espace ; - contributeur à la création de valeur (Cadre supérieur, 30-49 ans, fonction Ressources humaines, secteur Activités financières et d'assurance, entreprise de 251 à 5000 salariés)

Culture et savoirs faire réels ; Image et attributs de la marque (Cadre dirigeant, 30-49 ans, fonction Direction générale, secteur Activités financières et d'assurance, entreprise de 251 à 5000 salariés)

Ecart entre la valeur d'entreprise, en bourse par exemple, et ses fonds propres réévalués. Bref le goodwill ou le badwill (Cadre supérieur, 30-49 ans, fonction Finance, secteur Activités financières et d'assurance, entreprise de 251 à 5000 salariés)

Les actifs immatériels sont les éléments incorporels créant une valeur ou générant des économies de coûts et permettant à une entreprise de se différencier, de se démarquer des autres concurrents. Mais c'est aussi le savoir-faire, la notoriété et son image à la fois en interne comme en externe (Cadre supérieur, 30-49 ans, fonction Autre, secteur Activités financières et d'assurance, entreprise de 251 à 5000 salariés)

Un élément de l'entreprise qui n'est ni chiffrable ni tangible ni physique. Cela peut être les connaissances de l'entreprise, la "valeur" de son image, de sa marque, de son professionnalisme, ses employés (ressources humaines, compétences, fidélité à l'entreprise, sentiment d'appartenance...), l'ancienneté de l'entreprise, sa communauté, son réseau, ses clients... (Cadre, 18-29 ans, fonction Autre, secteur Activités financières et d'assurance, entreprise de moins de 10 salariés)

La partie cachée de la valeur des entreprises (Consultant, 50 ans et plus, fonction Finance, secteur Activités financières et d'assurance, entreprise de moins de 10 salariés)

La différence de valeur entre l'actif comptable et ce qu'un repreneur/acquéreur serait prêt à payer (Cadre dirigeant, 30-49 ans, fonction Finance, secteur Activités financières et d'assurance, entreprise de moins de 10 salariés)

Les éléments constitutifs de l'entreprise - autres que matériels - qui constituent sa personnalité et sa différence (Cadre dirigeant, 50 ans et plus, fonction Stratégie, secteur Activités financières et d'assurance, entreprise de plus de 5000 salariés)

Les savoir-faire (Cadre supérieur, 50 ans et plus, fonction Finance, secteur Activités financières et d'assurance, entreprise de plus de 5000 salariés)

Les actifs qui ne figurent pas au bilan de l'entreprise mais qui sont déterminants pour le développement futur de l'entreprise (Cadre dirigeant, 50 ans et plus, fonction Direction générale, secteur Activités financières et d'assurance, entreprise de plus de 5000 salariés)

Les actifs immatériels sont les compétences humaines et l'organisation de l'entreprise qui sont au service permanent de l'innovation. L'entreprise les utilise pour favoriser la prise de responsabilité de son personnel afin d'accroître la valeur de sa production (Cadre dirigeant, 50 ans et plus, fonction Informatique, secteur Activités financières et d'assurance, entreprise de plus de 5000 salariés)

La valeur intangible de tout ce qui ne peut pas être affiché aux livres d'une entreprise. (Non cadre, 18-29 ans, fonction Finance, secteur Activités financières et d'assurance, entreprise de plus de 5000 salariés)

Les AI sont le fonctionnement, la santé et l'avenir de l'Entreprise. Les AI sont le socle/valeurs/cultures et les leviers de développement de l'entreprise. (Cadre supérieur, 30-49 ans, fonction Etudes, Recherche et Développement, secteur Activités financières et d'assurance, entreprise de plus de 5000 salariés).

Activité immobilière

C'est l'image de l'entreprise ou bien la notoriété de l'entreprise vis-à-vis des clients (Cadre supérieur, 18-29 ans, fonction Commercial, secteur Activités immobilières, entreprise de 10 à 250 salariés)

Qualité des actifs tangibles et des actifs immatériels (capital humain, marque, réputation,...) (Cadre supérieur, 50 ans et plus, fonction Etudes, Recherche et Développement, secteur Activités immobilières, entreprise de 251 à 5000 salariés)

Activités spécialisées, scientifiques et techniques

Ce que détient l'entreprise qui n'est pas tangible mais contribue à sa production, son savoir-faire, son image et son rayonnement. (Cadre, 18-29 ans, fonction Etudes, Recherche et Développement, secteur Activités spécialisées, scientifiques et techniques, entreprise de 10 à 250 salariés)

Tout ce qui constitue la richesse de l'entreprise sans pouvoir être rattaché à des produits matériels : son organisation, ses valeurs, la fidélité des salariés, le niveau des RH, son expertise technique, sa marque, sa capacité à bien communiquer (Cadre dirigeant, 30-49 ans, fonction Direction générale, secteur Activités spécialisées, scientifiques et techniques, entreprise de 10 à 250 salariés)

Tous les actifs non matériels de l'entreprise. (Cadre supérieur, 50 ans et plus, fonction Direction générale, secteur Activités spécialisées, scientifiques et techniques, entreprise de moins de 10 salariés)

C'est la plus Value de mon entreprise et la stratégie en dépend (Cadre dirigeant, 50 ans et plus, fonction Direction générale, secteur Activités spécialisées, scientifiques et techniques, entreprise de moins de 10 salariés)

Très utiles (Non cadre, 30-49 ans, fonction Administration, secteur Activités spécialisées, scientifiques et techniques, entreprise de plus de 5000 salariés).

Administration publique

Ensemble de facteurs de production sans substance physique contribuant à une stratégie d'une organisation. (Cadre, 30-49 ans, fonction Administration, secteur Administration publique, entreprise de 10 à 250 salariés)

Actifs : les facteurs positifs de création de valeur - Immatériels : ceux qui ne sont pas de nature investissements ou comptables mais contribuent à la valeur de l'entreprise comme l'engagement des collaborateurs, la réputation de l'entreprise, la qualité de la

relation avec l'écosystème, les fournisseurs, les riverains... (Cadre supérieur, 50 ans et plus, fonction Stratégie, secteur Administration publique, entreprise de 10 à 250 salariés)

Deux dimensions principales : 1) ce qui relève de l'innovation technologique ou non technologique (savoir-faire, marques, etc.) 2) ce qui relève du capital organisationnel (y compris sous l'angle des relations avec diverses parties prenantes extérieures à l'organisation) (Cadre, 50 ans et plus, fonction Stratégie, secteur Administration publique, entreprise de 10 à 250 salariés)

Leviers de création de valeur, d'innovation, de développement (Cadre dirigeant, 50 ans et plus, fonction Direction générale, secteur Administration publique, entreprise de 10 à 250 salariés)

C'est l'ensemble des Actifs d'une organisation, ni financiers, ni matériels. Exclut du bilan de l'entreprise, dès lors qu'il n'y a pas de transaction, ils sont pourtant créateurs de valeur, différenciant, pérennes : ils permettent la montée en gamme de l'organisation, via l'innovation, donc améliorent sa compétitivité. (Cadre, 50 ans et plus, fonction Conseil de direction, secteur Administration publique, entreprise de 251 à 5000 salariés)

Les actifs immatériels représentent les actifs qui n'ont pas de réalité physique. (Cadre supérieur, 30-49 ans, fonction Innovation, secteur Administration publique, entreprise de 251 à 5000 salariés)

Les éléments d'une entreprise qui ne sont pas matériels et qui participent au développement de l'activité de l'entreprise (Cadre supérieur, 30-49 ans, fonction Droit, juridique, secteur Administration publique, entreprise de 251 à 5000 salariés)

L'ensemble des connaissances, process, organisations et droits de propriété intellectuelle pouvant apporter un avantage concurrentiel (Cadre supérieur, 50 ans et plus, fonction Droit, juridique, secteur Administration publique, entreprise de 251 à 5000 salariés)

Les savoir-faire, les compétences, la capacité d'innovation, le design général de l'organisation, le poids de son image et de sa réputation. (Cadre, 18-29 ans, fonction Administration, secteur Administration publique, entreprise de 251 à 5000 salariés)

Actif non matériel et non corporel, qui se justifie par les droits qu'il donne à son propriétaire (Cadre supérieur, 18-29 ans, fonction Administration, secteur Administration publique, entreprise de plus de 5000 salariés)

L'ensemble des éléments que détienne une organisation pour créer de la valeur et d'assurer sa mission (Cadre supérieur, 18-29 ans, fonction Finance, secteur Administration publique, entreprise de plus de 5000 salariés)

Ce que les financiers se refusent à voir mais que les professionnels du marketing et de la communication chérissent car ils en perçoivent la valeur réelle auprès des clients, consommateurs, habitants,... (Cadre dirigeant, 50 ans et plus, fonction Communication, création, secteur Administration publique, entreprise de plus de 5000 salariés)

Agriculture, sylviculture et pêche

Tous les éléments hors bilan qui participent à la valorisation de l'entreprise : organisation, capital humain, propriété intellectuelle, capital de connaissances (Cadre dirigeant, 30-49 ans, fonction Direction générale, secteur Agriculture, sylviculture et pêche, entreprise de 10 à 250 salariés)

Arts, spectacles et activités récréatives

Éléments d'ADN de l'entreprise (culture, savoir-faire, relationnel, capital confiance...) qui complètent la valeur de l'entreprise et ne se voient pas dans le bilan financier (Cadre dirigeant, 30-49 ans, fonction Direction générale, secteur Arts, spectacles et activités récréatives, entreprise de 251 à 5000 salariés)

Autres activités de services

Tout ce qui est intangible. (Cadre, 18-29 ans, fonction Etudes, Recherche et Développement, secteur Autres activités de services, entreprise de 10 à 250 salariés)

Les ressources non physiques de l'entreprise, mais qui participent à sa valeur : connaissances, marque, culture, données,... (Cadre dirigeant, 30-49 ans, fonction Direction générale, secteur Autres activités de services, entreprise de 10 à 250 salariés)

Actifs sans matérialisation physique, matérielle ou corporelle, dont l'existence confère des droits à leur propriétaire (Non cadre, 30-49 ans, fonction Droit, juridique, secteur Autres activités de services, entreprise de 10 à 250 salariés)

Propriété intellectuelle, industrielle, brevets, R&D, savoir faire, marque, logiciel, data base (Cadre, 30-49 ans, fonction Commercial, secteur Autres activités de services, entreprise de 10 à 250 salariés)

Ensemble des éléments ayant une valeur positive pour l'entreprise mais qui ne figure pas au bilan (Cadre, 30-49 ans, fonction Comptabilité, secteur Autres activités de services, entreprise de 10 à 250 salariés)

Actifs non indentifiables dans une entité (Cadre, 30-49 ans, fonction Comptabilité, secteur Autres activités de services, entreprise de 10 à 250 salariés)

Capital de l'entreprise source / levier d'innovation (Cadre dirigeant, 50 ans et plus, fonction Direction générale, secteur Autres activités de services, entreprise de 10 à 250 salariés)

Les actifs immatériels sont ce qui permet aujourd'hui aux entreprises de se différencier et de dégager de la rentabilité. Les actifs immatériels sont difficile à valoriser mais leurs pertes peut couter très cher (Cadre supérieur, 30-49 ans, fonction Services techniques (achat, logistique, maintenance), secteur Autres activités de services, entreprise de 10 à 250 salariés)

Valeur de l'entreprise en termes de savoirs et savoir-faire (Cadre dirigeant, 30-49 ans, fonction Etudes, Recherche et Développement, secteur Autres activités de services, entreprise de 10 à 250 salariés)

Les actifs immatériels sont l'essence même de l'entreprise : ses hommes, ses savoir-faire, ses savoir-être, sa culture d'entreprise, sa renommée, ses marques, son influence sur l'avenir de son métier (Cadre supérieur, 30-49 ans, fonction Finance, secteur Autres activités de services, entreprise de 10 à 250 salariés)

Les actifs immatériels désignent tous les actifs non monétaires et sans substance physique détenus par l'entreprise pour produire et fournir des biens et services (Cadre, 50 ans et plus, fonction Droit, juridique, secteur Autres activités de services, entreprise de 251 à 5000 salariés)

Ce sont les savoirs, savoir-faire, les idées et autres informations détenus par la société et qui lui permettront s'ils sont correctement protégés d'assurer une croissance pérenne (Cadre supérieur, 30-49 ans, fonction Innovation, secteur Autres activités de services, entreprise de 251 à 5000 salariés)

Ce sont des actifs non physiques et non monétaires, basés sur tous les éléments liés à la propriété intellectuelle de l'entreprise : du brevet -marques- noms de domaine- bases de données logiciels aux données informations, connaissances ... (Cadre dirigeant, 50 ans et plus, fonction Direction générale, secteur Autres activités de services, entreprise de moins de 10 salariés)

Les actifs immatériels sont les actifs ni matériels ni financiers des entreprises et organisations. Ils sont responsables de 60 à 80% de la valeur créée. (Cadre supérieur, 18-29 ans, fonction Etudes, Recherche et Développement, secteur Autres activités de services, entreprise de moins de 10 salariés)

Les actifs immatériels sont les actifs impalpables et cachés que les entreprises utilisent pour mettre en place une offre commerciale et générer du CA. (Cadre dirigeant, 30-49 ans, fonction Direction générale, secteur Autres activités de services, entreprise de moins de 10 salariés)

Éléments qualitatifs d'organisation, d'identité, de management, de concertation et de communication (Consultant, 30-49 ans, fonction Etudes, Recherche et Développement, secteur Autres activités de services, entreprise de moins de 10 salariés)

Les actifs immatériels ne peuvent s'évaluer financièrement de manière sûre. Ce sont notamment "les marques", les logiciels, bases de données, actes de propriété (brevets et modèles) (Cadre dirigeant, 50 ans et plus, fonction Direction générale, secteur Autres activités de services, entreprise de moins de 10 salariés)

Les savoir-être et savoir-faire ; tout le knowledge des gens, les marques, dessins, modèles, l'organisation / la gouvernance (Cadre, 30-49 ans, fonction Stratégie, secteur Autres activités de services, entreprise de moins de 10 salariés)

Les actifs immatériels désignent l'ensemble de données d'entrées (non visibles et qui ne sont pas prises en compte dans le bilan comptable) qui contribuent à la création de richesse d'une entreprise. Ces données d'entrées peuvent être :le savoir faire des salariés, les brevets les informations stratégiques, la culture la pratique de l'intelligence économique au sein de l'entreprise, etc. (Cadre, 18-29 ans, fonction Production industrielle, travaux, chantiers, secteur Autres activités de services, entreprise de moins de 10 salariés)

Nécessaires, pratiques, efficaces. (Cadre dirigeant, 50 ans et plus, fonction Commercial, secteur Autres activités de services, entreprise de moins de 10 salariés)

Les trésors cachés de l'entreprise. Ce sont les éléments qui vont générer le profit de demain. (Non cadre, 50 ans et plus, fonction Direction générale, secteur Autres activités de services, entreprise de moins de 10 salariés)

Ce sont les pépites que l'on va se faire bouffer par des gros enfoirés sous l'oeil placide des divers services de l'Etat. Un joli terme qui n'a de sens que pour les groupes qui ont les moyens d'être assistés d'une écurie d'avocat et autres officines (Non cadre, 50 ans et plus, fonction Stratégie, secteur Autres activités de services, entreprise de moins de 10 salariés)

Élément non-monétaire constitué par les informations et connaissances détenues, à valeur ajoutée positive, par une organisation (ex. capitalisation des expériences,...) (Cadre, 30-49 ans, fonction Autre, secteur Autres activités de services, entreprise de moins de 10 salariés)

Les actifs de l'entreprises sans les actifs immatériels, c'est la ruine assurée de l'entreprise; ou capital humain + capital organisationnel + capital informationnel sont les graines qu'il convient de jardiner avec les bons outils (capital matériel) pour que la récolte soit bonne (Cadre dirigeant, 50 ans et plus, fonction Autre, secteur Autres activités de services, entreprise de plus de 5000 salariés)

Services associés à l'entreprise (Cadre dirigeant, 50 ans et plus, fonction Informatique, secteur Autres activités de services, entreprise de plus de 5000 salariés)

Un avantage compétitif (Cadre dirigeant, 50 ans et plus, fonction Finance, secteur Autres activités de services, entreprise de plus de 5000 salariés)

Automobile et transports

Il s'agit d'une richesse importante de l'entreprise que l'on ne matérialise pas dans un bilan comptable traditionnel (sauf la marque et les brevets). Le pilotage via les actifs immatériels (thesaurus Bercy) permet d'assurer la compétitivité de son entreprise, véritable indicateurs d'anticipation et non pas indicateur "verre cassé" (quand on les a sous les yeux c'est trop tard.) (Cadre dirigeant, 30-49 ans, fonction Direction générale, secteur Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles, entreprise de 10 à 250 salariés)

Les actifs immatériels d'une organisation sont ses attributs non physiques et non monétaires: culture, compétence, réputation, histoire, valeurs, relations clients, organisation... (Cadre, 50 ans et plus, fonction Ressources humaines, secteur Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles, entreprise de plus de 5000 salariés)

Le plus qui permet de faire la différence. La seule valeur qui se bonifie avec le temps. (Cadre, 50 ans et plus, fonction Ressources humaines, secteur Transports et entreposage, entreprise de plus de 5000 salariés)

L'accumulation de compétences au sein de l'entreprise. (Cadre dirigeant, 50 ans et plus, fonction Autre, secteur Transports et entreposage, entreprise de plus de 5000 salariés)

Conseil aux entreprises

Ensemble des éléments non matérialisés identifiés, pérennes et contrôlés par l'entreprise contribuant positivement à sa compétitivité. Notamment les titres et droits de propriété intellectuelle, le savoir-faire réellement formalisé et secret. Attention à ne pas confondre "immatériel" et "irréel" ou "illusoire"... (Cadre dirigeant, 50 ans et plus, fonction Etudes, Recherche et Développement, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de 10 à 250 salariés)

Tout ce qui n'est pas bien matériel: savoir faire, brevets, marque, processus, etc (Cadre supérieur, 50 ans et plus, fonction Direction générale, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de 10 à 250 salariés)

Actifs sans substance physique concourant à la création de valeur de l'entreprise (Cadre dirigeant, 50 ans et plus, fonction Contrôle de gestion, audit, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de 10 à 250 salariés)

Un actif immatériel est un élément sans substance physique ayant une valeur positive pour une organisation. Les valeurs immatérielles sont toutes sources d'avantages concurrentiels pour les entreprises. Elles leur permettent d'accroître leur compétitivité et sont un facteur clé de succès pour la pérennité de leur développement. (Cadre, 30-49 ans, fonction Contrôle de gestion, audit, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de 10 à 250 salariés)

L'ensemble des actifs incorporels de l'entreprise qui sont créateurs de valeur: Savoir faire, R&D, RH, Clientèle, Marque,... (Cadre dirigeant, 50 ans et plus, fonction Direction générale, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de 10 à 250 salariés)

Il convient de plus en plus de tenir compte des Ressources Humaines, Ressources Informationnelles et Client au titre des actifs d'une entreprise (Cadre dirigeant, fonction Direction générale, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de 10 à 250 salariés)

L'ensemble des composants d'une entreprise qui constitue sa valeur active, et qui ne sont pas visibles sur son bilan. Hommes et femmes de l'entreprise, réputation de l'entreprise, qualités relationnelles des équipes vis à vis des clients et des fournisseurs, vision long terme, sens, état d'esprit managérial... (Cadre dirigeant, 30-49 ans, fonction Direction générale, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de 10 à 250 salariés)

Savoir-faire et propriété intellectuelle Marque et réputation Savoir-être et agilité de l'organisation Faculté à gérer et à faire évoluer les compétences (Cadre dirigeant, 50 ans et plus, fonction Stratégie, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de 10 à 250 salariés)

Toutes la propriété intellectuelles, le savoir faire, les ressources humaines et les talents, l'efficacité organisationnelle, les systèmes qui permettent à une entreprise de réussir, de se différencier dans son marché et de créer de la valeur pour ses actionnaires (Cadre dirigeant, 50 ans et plus, fonction Direction générale, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de 10 à 250 salariés)

Les actifs immatériels d'une entreprise sont les éléments d'une entreprise créant de la valeur et n'apparaissant pas dans le bilan comptable. Ces actifs sont à l'origine de la grande majorité de la valeur créée par l'entreprise. (Cadre, 30-49 ans, fonction Autre, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de 10 à 250 salariés)

Les actifs immatériels sont les forces distinctives d'une organisation humaine, souvent invisibles, qui forgent sa personnalité dans la durée, qui attirent les ressources, qui donnent le feu sacré aux équipes, et permettent la réalisation de leurs rêves. (Cadre dirigeant, 30-49 ans, fonction Conseil de direction, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de 10 à 250 salariés)

Humain, créations (Cadre supérieur, 30-49 ans, fonction Droit, juridique, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de 10 à 250 salariés)

Actif dont l'existence se justifie par les droits qu'il confère à son propriétaire (Cadre supérieur, 30-49 ans, fonction Communication, création, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de 10 à 250 salariés)

Les niveaux de réalité non-matériels mais néanmoins présents dans la richesse d'une organisation (Cadre, 30-49 ans, fonction Innovation, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de 10 à 250 salariés)

Capital valorisable (Cadre supérieur, 50 ans et plus, fonction Etudes, Recherche et Développement, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de 10 à 250 salariés)

Ce qui créer la différenciation de l'entreprise (Cadre dirigeant, 50 ans et plus, fonction Stratégie, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de 10 à 250 salariés)

L'excellence unique de l'entreprise (Cadre dirigeant, 50 ans et plus, fonction Stratégie, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de 10 à 250 salariés)

Un actif qui repose principalement sur du savoir-faire, savoir-être..., protégé ou non, qui apporte un avantage compétitif à l'entreprise, difficilement matérialisable et mesurable par la comptabilité classique (Cadre dirigeant, 50 ans et plus, fonction Stratégie, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de 10 à 250 salariés)

Les compétences intellectuelles, l'expertise, la connaissance, le savoir-faire spécifique (Cadre supérieur, 50 ans et plus, fonction Commercial, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de 10 à 250 salariés)

Actifs non mesurés actuellement dans la comptabilité et permettant d'assurer le développement économique des entreprises (Cadre supérieur, 50 ans et plus, fonction Direction générale, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de 10 à 250 salariés)

Les actifs qui ne sont pas inscrits au bilan (Cadre, 30-49 ans, fonction Autre, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de 10 à 250 salariés)

Le patrimoine non physique qui comprend les actifs relevant de la propriété intellectuelle, le savoir-faire, les contrats, les ressources humaines, les secrets, l'expérience (Cadre, 50 ans et plus, fonction Droit, juridique, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de 251 à 5000 salariés)

Ce sont des actifs qui n'ont pas de matérialité et qui concourent de manière importante à la création de valeur de la société (Cadre, 30-49 ans, fonction Finance, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de 251 à 5000 salariés)

Ce sont les actifs non matériels représentatifs d'un potentiel de valeur ajoutée et d'image de marque pour l'entreprise (Non cadre, 30-49 ans, fonction Comptabilité, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de 251 à 5000 salariés)

Actifs d'une entreprise sans substance physique qui contribuent à créer des avantages concurrentiels (Cadre supérieur, 30-49 ans, fonction Finance, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de 251 à 5000 salariés)

Des actifs qui ne sont pas valorisés au bilan (sauf brevets etc...), mais qui confèrent à l'entreprise un avantage concurrentiel .On va les trouver dans le capital humain, les process, la marque, l'écosystème construit par l'entreprise au fil de son histoire (Cadre, 50 ans et plus, fonction Ressources humaines, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de 251 à 5000 salariés)

Les actifs immatériels sont des actifs clés pour l'entreprise, créateur de valeur pour l'ensemble des parties prenantes (salariés, fournisseurs, clients et actionnaires) (Cadre supérieur, 30-49 ans, fonction Finance, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de 251 à 5000 salariés)

La notion d'actifs immatériels désigne des actifs complémentaires des actifs matériels et essentiels à l'expression de la performance des organisations. De dimension cognitive, ils caractérisent la capacité d'une organisation à exploiter efficacement toutes ses ressources, à s'adapter à son environnement, à collaborer de façon ouverte. (Cadre, 50 ans et plus, fonction Innovation, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de 251 à 5000 salariés)

Les actifs immatériels sont composés des atouts / acquis de l'entreprises qui ne sont pas matériels et qui lui confèrent un avantage. Les actifs immatériels peuvent être la propriété intellectuelle (brevet, marque, logiciels, droits d'auteurs, données...), le réseau, le savoir-faire, etc. (Cadre dirigeant, 30-49 ans, fonction Direction générale, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de moins de 10 salariés)

Ce qui n'est pas palpable - issu de la chaîne de production objet la connaissance, la compétence, le savoir être, la culture service, le réseau (Cadre, 30-49 ans, fonction Stratégie, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de moins de 10 salariés)

C'est l'ensemble des richesses non monétaires qui composent une organisation : sa culture, son savoir, les compétences de chacun dans l'entreprise, son capital humain et certainement bien d'autres encore... (Consultant, 50 ans et plus, fonction Autre, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de moins de 10 salariés)

Ce sont les richesses intangibles comme les innovations, les concepts, les créations, les savoirs faire, les bases de connaissances, etc (Consultant, 30-49 ans, fonction Innovation, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de moins de 10 salariés)

Actifs non monétaires constitués d'informations ou de connaissances ou de systèmes permettant la création de valeur (Consultant, 30-49 ans, fonction Autre, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de moins de 10 salariés)

Éléments non financiers et non matériels de la création de valeur et de potentiel (Cadre dirigeant, 50 ans et plus, fonction Conseil de direction, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de moins de 10 salariés)

Des éléments non comptabilisables mais susceptibles de créer de la valeur (Consultant, 50 ans et plus, fonction Comptabilité, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de moins de 10 salariés)

Les facteurs intangibles de création de valeur et compétitivité liés aux connaissances, compétences et synergies (Consultant, 30-49 ans, fonction Etudes, Recherche et Développement, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de moins de 10 salariés)

"Actif", c'est à dire pouvant être utilisé pour l'action, "immatériel", c'est à dire n'étant pas matérialisé dans un bien matériel mais dans un concept, un cerveau, une histoire, des valeurs, une culture (Cadre dirigeant, 50 ans et plus, fonction Direction générale, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de moins de 10 salariés)

Tout ce qui est produit sans forme matérielle, souvent au prix de temps passé et ayant une valeur de fonctionnalité pour le processus entrepreneurial (Consultant, 50 ans et plus, fonction Direction générale, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de moins de 10 salariés)

Tout ce qui ne peut se "vendre" par le biais d'une simple facture. Hors inventaire matériel. Par nature dotée d'une valeur subjective et variable. (Consultant, fonction Conseil de direction, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de moins de 10 salariés)

Ce qui n'est pas liquide ou solide dans la valeur de l'entreprise (Cadre dirigeant, 50 ans et plus, fonction Finance, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de moins de 10 salariés)

Tout ce que l'homme peut concevoir, créer et qui n'est pas physique ou matériel mais qui lui permet d'organiser durablement son travail (Consultant, 30-49 ans, fonction Ressources humaines, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de moins de 10 salariés)
Tous les actifs non matériels et non financiers. (Consultant, 50 ans et plus, fonction Conseil de direction, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de moins de 10 salariés)

Éléments non physiques obtenues par une entité économique faisant qu'elle fonctionne avec efficacité ou non (Consultant, 30-49 ans, fonction Conseil de direction, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de moins de 10 salariés)

A côté des "actifs matériels" (machines, robots, informatique, licences ...), il y a des actifs "immatériels", qu'on sait peu, ou mal, ou insuffisamment quantifier, mesurer, piloter, valoriser ... Mieux les connaître, permet de mieux les gérer : ces actifs représentent l'essence même de la valeur d'une entreprise. (Cadre dirigeant, 30-49 ans, fonction Direction générale, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de moins de 10 salariés)

Difficile de faire une définition sans se référer aux autres actifs plus "classiques" (les actifs matériels) des organisations : Actifs non-matériels Actifs incorporels Actifs intangibles (Consultant, 50 ans et plus, fonction Direction générale, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de moins de 10 salariés)

Tout ce qui n'est pas "tangible", c'est-à-dire le savoir-faire technique, scientifique, commercial et autres ; les valeurs et compétences humaines ; ainsi que le relationnel, entre autres (Cadre dirigeant, 50 ans et plus, fonction Droit, juridique, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de moins de 10 salariés)

Ce que possède une organisation qui n'est pas matériel : connaissance, savoir-faire, etc. (Non cadre, 18-29 ans, fonction Etudes, Recherche et Développement, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de moins de 10 salariés)

Ensemble des valeurs non tangibles d'une entreprise, mesurable par un taux de réussite ou taux de rebond des acteurs et parties prenantes (Consultant, 50 ans et plus, fonction Conseil de direction, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de moins de 10 salariés)

Tout ce qui n'est pas physique, tangible ou financier (Consultant, 50 ans et plus, fonction Conseil de direction, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de moins de 10 salariés)

Les compétences des salariés, la compétence collective, les liens réseau et territoire de l'entreprise, les engagements sociétaux de l'entreprise (social, environnement, la réputation, ... enfin tout ce qui ne peut pas être valorisé dans le bilan (comptable) et qui pourtant constitue la valeur de l'entreprise (Cadre dirigeant, 30-49 ans, fonction Direction générale, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de moins de 10 salariés)

Toute connaissance, nouveautés, oeuvre de l'esprit, procédés, produits, algorithme, brevetable ou non, savoir faire, secrets, protégeables ou non, système expert, arborescence, secrets des affaires, écrits, programmes, des salaires, sous traitant ou partenaire d'une société, sous réserve de licence ou achat de droits (Cadre dirigeant, 50 ans et plus, fonction Droit, juridique, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de moins de 10 salariés)

Les actifs immatériels sont des biens intangibles, difficilement appréciables et mesurables aujourd'hui dans les systèmes comptables classiques, mais porteurs de richesses potentielles pour le futur : on parle de capital client, de capital humain, de capital marque...L'évaluation de ces actifs immatériels permettra de mieux définir la valeur d'une entreprise et de déterminer éventuellement un goodwill. (Consultant, 50 ans et plus, fonction Contrôle de gestion, audit, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de moins de 10 salariés)

Ensemble de savoirs, d'expériences, de capacités relationnelles et organisationnelles qui permet un surcroît de performance par rapport à un acteur comparable. (Consultant, 30-49 ans, fonction Conseil de direction, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de moins de 10 salariés)

Pour moi les actifs immatériels sont l'ensemble des actifs non présent dans le Bilan. Cela peut être la notoriété, l'ensemble des acteurs autour de l'Entreprise (client/fournisseur), la qualité des collaborateurs, leur formation, la capacité d'innover etc... (Consultant, 30-49 ans, fonction Direction générale, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de moins de 10 salariés)

Le capital humain, tout ce qui n'est pas au bilan ou chiffré en premier niveau : la valeur des relations avec les parties prenantes : clients (satisfaction, fidélité), fournisseurs (sourcing) salariés (climat social) (Consultant, 50 ans et plus, fonction Conseil de direction, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de moins de 10 salariés)

Les Actifs immatériels sont les actifs non comptabilisés actuellement et donc considérés au mieux comme intangibles, au pire comme insignifiants. Leur impact est pourtant déterminant sur l'activité économique et la performance globale de l'organisation Ils couvrent des champs très divers : - les actifs cognitifs (l'ensemble des connaissances, savoirs, compétences, talents, expériences des membres de l'organisation et leurs articulations) - les actifs symboliques et imaginaires qui constituent la culture, la vision, les valeurs de l'organisation et se cristallisent dans l'image ou la marque, qui véhiculent "l'esprit" de l'organisation - les méthodes et outils de management et de leadership qui favorisent ou non la coopération des équipes, l'intelligence collective, la capacité d'initiatives...et influent sur la performance et le bien-être des personnes et des équipes, ainsi que sur les modes de relations avec les parties prenantes, - la capacité d'innovation, de recherche et de développement, la mise en oeuvre des configurations numériques et autres outils virtuels... etc. (Consultant, 50 ans et plus, fonction Stratégie, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de moins de 10 salariés)

Actifs de propriété industrielle et intellectuelle, capital sympathie de l'entreprise et de ses marques, notoriété, renommée de savoir-faire (Cadre dirigeant, fonction Direction générale, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de moins de 10 salariés)

Capital humain capital organisation, relations fournisseur, capital image (Consultant, 50 ans et plus, fonction Autre, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de moins de 10 salariés)

Brevets, propriété intellectuelle, marques, dessins & modèles, RH (Consultant, 50 ans et plus, fonction Stratégie, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de moins de 10 salariés)

Savoir faire, compétences, clés, brevets, facteurs différenciant (Consultant, 30-49 ans, fonction Stratégie, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de moins de 10 salariés)

L'humain, les brevets et les process (Consultant, 50 ans et plus, fonction Finance, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de moins de 10 salariés)

Le capital immatériel de l'entreprise est constitué essentiellement par le capital humain, le capital organisationnel et le capital relationnel, notamment la marque (Cadre dirigeant, 50 ans et plus, fonction Conseil de direction, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de moins de 10 salariés)

Les hommes les marques brevets et connaissances (Cadre supérieur, 50 ans et plus, fonction Innovation, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de moins de 10 salariés)

Reconnaissance de l'image et du savoir faire, réputation, cohérence des discours tenus aux clients. Des faits, des analyses, des actes, pas de story telling (Consultant, 50 ans et plus, fonction Informatique, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de moins de 10 salariés).

Ensemble des titres de propriété industrielle, des savoirs et des savoir-faire d'une entreprise (Cadre dirigeant, 30-49 ans, fonction Direction générale, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de moins de 10 salariés)

Brevets réseaux qualité des liens avec les parties prenantes (Consultant, 50 ans et plus, fonction Etudes, Recherche et Développement, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de moins de 10 salariés)

Les actifs immatériels correspondent aux actifs suivants : capital humain, organisationnel, clients, savoirs (brevets, copyright, etc), etc. (Cadre dirigeant, 50 ans et plus, fonction Direction générale, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de moins de 10 salariés)

Le capital Immatériel est la première richesse de l'entreprise (Cadre dirigeant, 30-49 ans, fonction Direction générale, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de moins de 10 salariés)

Facteur, non aisément valorisable (et qui n'apparaît pas ou peu dans les bilans annuels des entreprises), potentiellement créateur (ou destructeur de valeur) à terme (Consultant, 50 ans et plus, fonction Autre, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de moins de 10 salariés)

Les actifs immatériels sont les facteurs de création de richesse que l'on ne voit que partiellement à travers les états financiers des entreprises et qui constituent ainsi une richesse "invisible" des organisations (Consultant, 30-49 ans, fonction Etudes, Recherche et Développement, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de moins de 10 salariés)

Ils ne figurent pas à l'actif du bilan ; cependant ils créent de la richesse (Cadre dirigeant, 50 ans et plus, fonction Direction générale, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de moins de 10 salariés)

Tout ce qui crée la richesse et la valeur pour une organisation et qui ne figure pas dans les rapports financiers. Une vision commune du progrès (Cadre dirigeant, 50 ans et plus, fonction Stratégie, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de moins de 10 salariés)

"Biens" ou actifs hors bilan / compte de résultat, intangibles et créateurs de la partie essentielle de la valeur ajoutée (Cadre dirigeant, 30-49 ans, fonction Conseil de direction, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de moins de 10 salariés)

Les actifs immatériels sont l'ensemble des acquis capitalisés par l'entreprise par la mise en oeuvre de son processus de création de valeur, source d'imprégnation, de formation, de formatage des esprits des personnes qui y contribuent, dans son périmètre juridique et en dehors (Consultant, 50 ans et plus, fonction Conseil de direction, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de moins de 10 salariés)

Actifs intangibles permettant de conférer un avantage concurrentiel et/ou de d'améliorer la rentabilité d'une entreprise (Cadre dirigeant, 50 ans et plus, fonction Finance, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de moins de 10 salariés)

Ce qui fait la différence, mais qui ne peut pas rentrer dans les livres comptables (Cadre dirigeant, 50 ans et plus, fonction Communication, création, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de moins de 10 salariés)

La gestion des processus et/ou des hommes (Consultant, 50 ans et plus, fonction Marketing, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de moins de 10 salariés)

Capacité d'un organisme à créer de la richesse (financière et non financière) ou des externalités positives (Cadre dirigeant, 30-49 ans, fonction Direction générale, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de moins de 10 salariés)

Bases de réfection (Cadre dirigeant, 50 ans et plus, fonction Direction générale, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de moins de 10 salariés)

Fruits de l'esprit virtuel (Consultant, 30-49 ans, fonction Conseil de direction, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de moins de 10 salariés)

La valeur perçue de l'entreprise (Cadre dirigeant, 50 ans et plus, fonction Commercial, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de moins de 10 salariés)

L'ensemble des savoirs faire et process développés par l'entreprise pour répondre aux besoins de ses clients, déposés ou non (Consultant, 50 ans et plus, fonction Conseil de direction, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de moins de 10 salariés)

D'une part ces actifs échappent à la logique pseudo rationnelle et quantificatrice. D'autre part ils sont contingents. (Cadre dirigeant, 50 ans et plus, fonction Conseil de direction, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de moins de 10 salariés)

Ce qui a de la valeur et ne peut se percevoir par le toucher. (Consultant, 50 ans et plus, fonction Innovation, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de moins de 10 salariés)

Les actifs mal valorisés dans la performance globale d'une organisation (environnement, sociétal, social...) (Consultant, , fonction Autre, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de moins de 10 salariés)

Toutes les valeurs produites et capitalisées par l'entreprise que les financiers (banques et autres) considèrent comme non valeur... (Cadre dirigeant, 50 ans et plus, fonction Direction générale, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de moins de 10 salariés)

Les actifs immatériels sont ce que les comptables classent dans les immobilisations incorporelles. (Consultant, 30-49 ans, fonction Contrôle de gestion, audit, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de moins de 10 salariés)

Ce qu'il reste quand il n y plus de revenus (Cadre dirigeant, 30-49 ans, fonction Conseil de direction, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de moins de 10 salariés)

Hier... le qualificatif employé était les actifs intangibles. Pour la plupart des professionnels du tangible il y a une antinomie entre les 2 mots, un actif est souvent matériel!! (Consultant, 50 ans et plus, fonction Conseil de direction, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de moins de 10 salariés)

Talyxo - synchrocorporation (Consultant, 50 ans et plus, fonction Ressources humaines, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de moins de 10 salariés)

Toute l'énergie et les connaissances appliquées à l'entreprise afin de lui permettre d'être performante et efficace. L'actif immatériel est constitué d'expérience, d'hésitations, d'erreurs, qui ont permis à l'entreprise de trouver son mode de fonctionnement maximal et le plus efficace (Cadre supérieur, 30-49 ans, fonction Comptabilité, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de moins de 10 salariés)

Connaissance, compétence, santé, confiance (Non cadre, 18-29 ans, fonction Stratégie, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de moins de 10 salariés)

Pour mes activités d'entreprise, je définis les actifs immatériels en utilisant le design HORIT (c) Dô-Khac Decision (Consultant, 50 ans et plus, fonction Informatique, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de moins de 10 salariés)

Un élément clé de différenciation. La source de la pérennité de l'entreprise (Cadre dirigeant, 50 ans et plus, fonction Conseil de direction, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de moins de 10 salariés)

Actifs qui ne se voient pas au bilan de l'entreprise mais indispensables au fonctionnement de celle-ci. Actif immatériel est la source des revenus futurs et permet de poser les bases des hypothèses de la croissance future (Consultant, 50 ans et plus, fonction Stratégie, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de moins de 10 salariés)

Des actifs non inscrits au bilan qui sont cependant vitaux pour la performance et la pérennité de l'entreprise (Consultant, 50 ans et plus, fonction Conseil de direction, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de moins de 10 salariés)

Les actifs immatériels sont les actifs qui ne se voient pas obligatoirement au bilan mais qui assurent la pérennité de l'entreprise. (Consultant, 50 ans et plus, fonction Marketing, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de moins de 10 salariés)

Les valeurs et les équipes qui ne figurent pas dans les comptes de l'entreprise mais produisent de la valeur sur le long terme (Cadre dirigeant, 50 ans et plus, fonction Direction générale, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de moins de 10 salariés)

Actifs complets de l'organisation, ceux grâce auxquels l'organisation pourra assurer sa performance et donc sa pérennité (Consultant, fonction Conseil de direction, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de moins de 10 salariés)

C'est très vague et plutôt négatif dans la mesure où le mot "actif" ramène à des préoccupations financières, alors que ce que l'expression voudrait probablement recouvrir est la connaissance et l'expérience des personnes (Consultant, , fonction Stratégie, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de moins de 10 salariés)

La richesse des hommes qui valorisent l'actif (Cadre dirigeant, 50 ans et plus, fonction Stratégie, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de moins de 10 salariés)

Les actifs immatériels portent principalement sur le savoir-faire d'une entreprise et le savoir-être des membres qui la constitue. L'efficience et la synergie sont les bases de la confiance. (Cadre dirigeant, 50 ans et plus, fonction Conseil de direction, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de moins de 10 salariés)

Je m'appuie sur la taxonomie du projet meritum : les hommes et les femmes de l'entreprise, ce qui relie l'entreprise à son environnement, tout ce qui reste dans l'entreprise à la fin de la journée (Consultant, 50 ans et plus, fonction Etudes, Recherche et Développement, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de moins de 10 salariés)

Tout ce qui est produit directement ou indirectement par le Capital Humain, hors biens physiques, au bénéfice de la valorisation de l'entreprise. (Cadre dirigeant, 50 ans et plus, fonction Direction générale, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de moins de 10 salariés)

Tout ce qui tient à l'histoire, à la culture, aux valeurs, aux hommes, bref ce qui est incopiable (Cadre dirigeant, 50 ans et plus, fonction Innovation, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de moins de 10 salariés)

La source de toute croissance est l'intelligence, la créativité et l'indépendance intellectuelle (Consultant, 50 ans et plus, fonction Conseil de direction, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de moins de 10 salariés)

C'est l'humain, avec ses ressources, ses compétences, ses talents. (Consultant, 30-49 ans, fonction Conseil de direction, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de moins de 10 salariés)

Actifs difficilement monnayables mais qui concourent forcément à la sérénité et pérennité d l'entreprise Actifs dont la valeur est inestimable Bien être des salariés, entente social, dynamique d'entreprise, travail d'équipe, motivation, ... (Consultant, 18-29 ans, fonction Stratégie, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de moins de 10 salariés)

Tout ce qui est invisible et issu d'un processus intellectuel (créations, méthodes, process, objet) qui constitue une valeur immatérielle mobilisable. (Cadre dirigeant, 30-49 ans, fonction Droit, juridique, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de moins de 10 salariés)

Une autre approche que la comptabilité classique (et dépassée très prochainement), visant à prendre compte l'âme d'une entreprise (Cadre dirigeant, 50 ans et plus, fonction Direction générale, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de moins de 10 salariés)

Les actifs immatériels sont des vecteurs de génération de valeur. La plupart d'entre eux sont non financiarisés. (Consultant, fonction Conseil de direction, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de moins de 10 salariés)

L'actif immatériel correspond à la valeur ajoutée qui s'appuie sur le COMMENT ? Le POURQUOI ? Le POUR QUI ON REALISE UNE PERFORMANCE ou on crée de la richesse et permet d'évaluer les actions et leurs valeurs avec plus de finesse. C'est comment un indicateur quanti : le résultat correspond à une atteinte d'un objectif chiffré, mais 2 personnes peuvent atteindre ses objectifs de façon totalement différente et ayant des impacts économiques humains et sur la société qui n'ont pas la même valeur (Consultant, 50 ans et plus, fonction Conseil de direction, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de moins de 10 salariés)

Intention et capacité des organisations à connaître, développer, maitriser ses atouts intrinsèques. (Consultant, 30-49 ans, fonction Stratégie, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de moins de 10 salariés)

Tels que l'observatoire l'a conçu c'est un outil pour expert-comptable et consultant. Pour moi, c'est d'abord un processus de création de richesse. (Consultant, 50 ans et plus, fonction Etudes, Recherche et Développement, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de moins de 10 salariés)

Ce qui n'est pas tangible, qui fait la différence de l'entreprise (Cadre, 30-49 ans, fonction Conseil de direction, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de plus de 5000 salariés)

L'ensemble des actifs détenus ou à disposition de l'entreprise qui lui permettent de créer de la valeur de façon pérenne. Ces actifs peuvent être ou non inscrits au bilan (Cadre supérieur, 30-49 ans, fonction Finance, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de plus de 5000 salariés)

Actifs dont les retombées financières ne sont pas directement quantifiables. Actifs constituant le socle de différenciation et de potentiel de développement de l'entreprise. (Cadre, 18-29 ans, fonction Contrôle de gestion, audit, secteur Conseil aux entreprises, entreprise de plus de 5000 salariés)

Construction

Les éléments qui ne sont pas concrètement visible mais nécessaire à l'entreprise comme le savoir-faire, la notoriété... (Non cadre, 30-49 ans, fonction Comptabilité, secteur Construction, entreprise de 10 à 250 salariés)

Tous les actifs intangibles et pas toujours financiarisés qui contribue à la valeur d'une entreprise (R&D, marque, employés, etc.) (Cadre, 18-29 ans, fonction Marketing, secteur Construction, entreprise de plus de 5000 salariés)

Enseignement - Recherche

Ce sont les ressources non matérielles de l'entreprise qui contribuent à la création de valeur (Cadre supérieur, 30-49 ans, fonction Finance, secteur Enseignement - Recherche, entreprise de 10 à 250 salariés)

Actifs sans réalité matérielle qui confèrent à celui qui les possède une valeur à quantifier et/ou quantifiable qui représente la vraie valeur des actifs. (Cadre supérieur, 50 ans et plus, fonction Enseignant / chercheur, secteur Enseignement - Recherche, entreprise de 10 à 250 salariés)

Les actifs immatériels regroupent les capitaux cognitifs et techniques (compétences, savoir-faire...), les capitaux environnementaux utilisés dans le processus de production ou le service, les capitaux culturels (histoire, identité des lieux où l'activité est implantée)... (Cadre, 30-49 ans, fonction Etudes, Recherche et Développement, secteur Enseignement - Recherche, entreprise de 10 à 250 salariés)

C'est l'ensemble des connaissances, des savoir-faire et savoir-être détenus par les personnes travaillant dans une entreprise, sans qu'il soit facile, voire possible, d'en chiffrer comptablement la valeur. (Cadre, 30-49 ans, fonction Etudes, Recherche et Développement, secteur Enseignement - Recherche, entreprise de 10 à 250 salariés)

Il s'agit d'un actif qui circonscrit la portée et la valeur d'un apport intellectuel. (Cadre supérieur, 30-49 ans, fonction Stratégie, secteur Enseignement - Recherche, entreprise de 10 à 250 salariés)

L'ensemble du patrimoine non corporel de l'entreprise, y compris la part qui ne figure pas dans les actifs du bilan (Cadre, 50 ans et plus, fonction Enseignant / chercheur, secteur Enseignement - Recherche, entreprise de 10 à 250 salariés)

Réservoir de sécurité et source de créativité (Consultant, 50 ans et plus, fonction Enseignant / chercheur, secteur Enseignement - Recherche, entreprise de 10 à 250 salariés)

Actifs immatériels : actifs dont l'entreprise a besoin pour entretenir ses activités mais qui sont difficilement identifiables et dont leurs contributions dans la durabilité de l'entreprise sont difficilement traçables. Un actif immatériel peut avoir une forme propre ou la résultante de plusieurs formes (l'esprit d'équipe, la confiance entre des personnes etc.) L'actif immatériel ne peut pas être évalué comme un objet ayant une valeur marchande (théorie des compétences) et donc pas nécessairement utile de l'apprécier par des valeurs monétaires. (Cadre, 50 ans et plus, fonction Enseignant / chercheur, secteur Enseignement - Recherche, entreprise de 10 à 250 salariés)

Ce sont des actifs sans support physique, ni financier, porteur de création de valeur pour l'entreprise qui les détient ou les a développés. Par exemple une marque, des investissements en R&D. (Cadre supérieur, 30-49 ans, fonction Enseignant / chercheur, secteur Enseignement - Recherche, entreprise de 251 à 5000 salariés)

Les actifs immatériels : - n'ont pas de matérialité physique, il ne s'agit pas d'équipement ou stock ou produit, - et constituent actifs, au sens où ils sont détenus par l'entreprise et servent sa finalité, ils contribuent à son activité, à ses recettes et marges Les

actifs immatériels typiques sont les actifs PI - marques, brevets, savoir faire etc. - mais aussi la notoriété, les clientèles, le capital humain (Cadre supérieur, 50 ans et plus, fonction Direction générale, secteur Enseignement - Recherche, entreprise de 251 à 5000 salariés)

Actifs sans substance physique, non identifiables, non mesurables, non contrôlables et créateurs de richesse. (Cadre supérieur, 30-49 ans, fonction Enseignant / chercheur, secteur Enseignement - Recherche, entreprise de 251 à 5000 salariés)

Ensemble des actifs au sens large, indéniables (brevets, logiciels, marques, savoir-faire, notoriété, publications,) susceptibles d'être valorisés dans le contexte d'une offre sur un marché concurrentiel quelle que soit la forme de la concurrence (Cadre dirigeant, 50 ans et plus, fonction Direction générale, secteur Enseignement - Recherche, entreprise de 251 à 5000 salariés)

Capital humain, système d'information, marque, fonds de commerce (Cadre dirigeant, 50 ans et plus, fonction Direction générale, secteur Enseignement - Recherche, entreprise de 251 à 5000 salariés)

Deux approches : comptable : élément sans consistance physique, individualisable, contrôlé par l'entité. Economique : élément donnant une valeur supplémentaire à l'entreprise mais qui n'est pas toujours "comptabilisable". (Capital Humain, savoir faire, qualité des actionnaires, des clients des fournisseurs,... en plus des savoir faire et autres brevets licences, système d'information ou RSE) (Cadre supérieur, 50 ans et plus, fonction Enseignant / chercheur, secteur Enseignement - Recherche, entreprise de 251 à 5000 salariés)

Tous les éléments qui peuvent faire l'objet d'un contrat de valorisation: logiciels, brevets, savoir-faire, marque, expertise. (Cadre, 18-29 ans, fonction Droit, juridique, secteur Enseignement - Recherche, entreprise de 251 à 5000 salariés)

Une promesse de bénéfices futurs qui n'apparaît pas au bilan, et qui est difficile à défendre. (Lev 2001) (Consultant, 50 ans et plus, fonction Enseignant / chercheur, secteur Enseignement - Recherche, entreprise de 251 à 5000 salariés)

Ce qui est souvent difficilement mesurable (et parfois même difficilement identifiable) mais qui génère de la valeur économique pour une organisation. (Cadre, 30-49 ans, fonction Enseignant / chercheur, secteur Enseignement - Recherche, entreprise de 251 à 5000 salariés)

Les actifs immatériels sont des éléments générateurs de valeur pour l'entité et qui ne sont pas enregistrés dans les comptes de l'entreprise. (Cadre supérieur, 50 ans et plus, fonction Finance, secteur Enseignement - Recherche, entreprise de 251 à 5000 salariés)

Ce sont des actifs qui sont constitués par une convergence d'actions mises en oeuvre dans le cadre de la stratégie de l'entreprise. (Cadre dirigeant, 50 ans et plus, fonction Enseignant / chercheur, secteur Enseignement - Recherche, entreprise de moins de 10 salariés)

La pensée cognitive et son développement numérique l'usage de ce développement pour la formation et pour le travail au quotidien (Cadre dirigeant, 50 ans et plus, fonction Autre, secteur Enseignement - Recherche, entreprise de moins de 10 salariés)

Aspects intangibles, insaisissables?, non pris en compte dans la comptabilité financière classique (ex:IFRS) (Cadre supérieur, 30-49 ans, fonction Contrôle de gestion, audit, secteur Enseignement - Recherche, entreprise de plus de 5000 salariés)

Tous les brevets, inventions, routines professionnelles, méthodes, conventions, traditions et expériences détenues et/ou partagées par les membres d'une organisation. (Cadre, 30-49 ans, fonction Stratégie, secteur Enseignement - Recherche, entreprise de plus de 5000 salariés).

Hébergement et restauration

L'ensemble des valeurs constituant le principal actif d'une société, très loin devant les actifs solides. (Cadre dirigeant, 50 ans et plus, fonction Direction générale, secteur Hébergement et restauration, entreprise de 10 à 250 salariés)

Industrie manufacturière

L'élément concurrentiel différenciant. (Cadre dirigeant, 50 ans et plus, fonction Direction générale, secteur Industrie manufacturière, entreprise de 10 à 250 salariés)

Les titres de propriété intellectuelle, le savoir-faire, les bases de données, etc... Tout ce qui n'est pas matériel mais indispensable à une organisation pour son fonctionnement et son développement. (Cadre supérieur, 50 ans et plus, fonction Droit, juridique, secteur Industrie manufacturière, entreprise de plus de 5000 salariés)

Ce sont des ressources immatérielles non monétaires ayant une valeur positive pour une organisation consistant en des informations et connaissances détenues par les membres de l'organisation (Cadre, 18-29 ans, fonction Services techniques (achat, logistique, maintenance), secteur Industrie manufacturière, entreprise de plus de 5000 salariés)

Un actif immatériel est un actif qui n'a pas de forme matérielle ou tangible ou dont la valeur ne dépend pas d'une forme matérielle ou tangible. (Consultant, 50 ans et plus, fonction Conseil de direction, secteur Industrie manufacturière, entreprise de plus de 5000 salariés)

Bien de la société qui sont des connaissances, des organisations, des savoir-faire, des principes et comportements éthiques qui différencient une entité d'une autre et sont générateurs de valeur. (Cadre dirigeant, 50 ans et plus, fonction Conseil de direction, secteur Industrie manufacturière, entreprise de plus de 5000 salariés)

Tout ce qu'ont ne peut pas déceler sur les bilans de l'entreprise, participe à la création de valeur avec le capital investi et le matériel. (Cadre supérieur, 30-49 ans, fonction Comptabilité, secteur Industrie manufacturière, entreprise de plus de 5000 salariés)

Un ensemble d'atouts/actifs intangibles, difficilement mesurables et qui contribuent significativement à la performance de l'entreprise (Cadre dirigeant, 30-49 ans, fonction Marketing, secteur Industrie manufacturière, entreprise de plus de 5000 salariés)

Bien non physique détenu par l'entreprise, qui peut se monétiser, représenter de la valeur pour les employés, l'actionnaire et/ou le client (Cadre supérieur, 30-49 ans, fonction Ressources humaines, secteur Industrie manufacturière, entreprise de plus de 5000 salariés)

Les actifs immatériels sont les construits humains qui permettent à l'entreprise de s'ajuster à la complexité de son environnement (Cadre dirigeant, fonction Ressources humaines, secteur Industrie manufacturière, entreprise de plus de 5000 salariés)

Les actifs dont la valeur pour l'entreprise existe évidemment, mais auxquels il est difficile sinon impossible d'attribuer une valeur comptable (Cadre dirigeant, 50 ans et plus, fonction Etudes, Recherche et Développement, secteur Industrie manufacturière, entreprise de plus de 5000 salariés)

Les actifs immatériels selon moi constituent à la fois le patrimoine et le potentiel d'une entreprise. Ils doivent faire l'objet d'une protection spécifique et d'une veille stratégique très effective sur les marches et la concurrence. (Cadre supérieur, 50 ans et plus, fonction Stratégie, secteur Industries extractives, entreprise de plus de 5000 salariés)

Information et communication

Compétences, connaissances des collaborateurs, esprit d'équipe. Accès aux ressources numériques en ligne. (Cadre dirigeant, 30-49 ans, fonction Autre, secteur Information et communication, entreprise de 10 à 250 salariés)

La richesse humaine des salariés, leur savoir-faire, leur créativité, leur sens de l'organisation, du management, du travailler ensemble... Mais aussi toutes les créations non matériels : brevets,... (Cadre, 30-49 ans, fonction Communication, création, secteur Information et communication, entreprise de 10 à 250 salariés)

Propriété intellectuelle (Cadre, 50 ans et plus, fonction Commercial, secteur Information et communication, entreprise de 10 à 250 salariés)

Tout le savoir posséder par l'ensemble des individus de l'entreprise à propos de l'entreprise elle-même ou de son contexte. Il peut être écrit ou non. (Cadre dirigeant, 50 ans et plus, fonction Innovation, secteur Information et communication, entreprise de 10 à 250 salariés)

Ce sont les actifs les plus importants de l'entreprise car ils ne sont pas immédiatement mesurables. Ce sont eux qui donnent sa richesse à l'entreprise et qui reflètent sa vraie valeur (Cadre supérieur, 50 ans et plus, fonction Communication, création, secteur Information et communication, entreprise de 251 à 5000 salariés)

Tout ce que le financier est incapable de comptabiliser, tout ce qui permet de huiler les rouages de l'entreprise, tout cette force que l'homme met au service de l'économie, sans laquelle elle n'existerait évidemment pas. (Cadre, 50 ans et plus, fonction Autre, secteur Information et communication, entreprise de 251 à 5000 salariés)

*L'actif immatériel est la raison d'être d'une entreprise: ses innovations, ses procédés et ses ressources humaines et leurs savoir faire... (Cadre dirigeant, fonction Direction générale, secteur Information et communication, entreprise de moins de 10 salariés).
Marque Brevet Organisation (Cadre dirigeant, 50 ans et plus, fonction Marketing, secteur Information et communication, entreprise de moins de 10 salariés)*

Tout ce qui fait une organisation : idées, créativité, innovation, capacité à la mobilité, personnels, prospective, image de marque, réputation et côte d'amour auprès de ses clients et parties prenantes (Consultant, 30-49 ans, fonction Communication, création, secteur Information et communication, entreprise de moins de 10 salariés)

Les actifs immatériels sont la source de valeur de l'entreprise. Ils sont valeurs bien plus que des coûts. (Cadre dirigeant, 30-49 ans, fonction Stratégie, secteur Information et communication, entreprise de moins de 10 salariés)

L'immatériel c'est le tissu de relation qui donne la cohésion à un ensemble. Il est renouvelable et résilient parce qu'évolutif et adaptatif (Consultant, 50 ans et plus, fonction Innovation, secteur Information et communication, entreprise de moins de 10 salariés)

Les actifs immatériels, d'un individu, d'un groupe ou d'une collectivité, sont l'ensemble des actifs symboliques, par opposition aux actifs physiques. (Cadre dirigeant, 30-49 ans, fonction Direction générale, secteur Information et communication, entreprise de moins de 10 salariés)

Valorisation non matérielle, fruit d'une politique de capitalisation et d'intelligence économique. Ces actifs ne doivent pas faire l'objet d'une communication car protégés, le niveau de protection intègre la valeur de ces actifs. présents dans tous les processus de l'entreprise ils font l'objet d'une caractérisation grâce à la nouvelle notion d'information documentée au sein de l'ISO9000V2015. cette notion doit impérativement être intégrée dans les protocoles éducatifs depuis la maternelle jusqu'aux futurs ingénieurs (Cadre dirigeant, 50 ans et plus, fonction Direction générale, secteur Information et communication, entreprise de moins de 10 salariés)

Ensemble des/du savoir-faire d'une entreprise - image d'une entreprise/marque (Cadre dirigeant, 30-49 ans, fonction Autre, secteur Information et communication, entreprise de moins de 10 salariés)

Ceux qui ne figurent pas forcément au bilan comptable (Cadre dirigeant, 30-49 ans, fonction Comptabilité, secteur Information et communication, entreprise de moins de 10 salariés).

Production et distribution d'eau, assainissement, gestion des déchets et dépollution

Ensemble des savoirs et savoir-faire qui contribuent aux facteurs de différenciation concurrentielle de l'entreprise (Cadre supérieur, 50 ans et plus, fonction Marketing, secteur Production et distribution d'eau, assainissement, gestion des déchets et dépollution, entreprise de plus de 5000 salariés)

Tout ce qui apporte de la valeur à l'entreprise mais qui n'est pas comptabilisé aujourd'hui dans les comptabilités (ex expérience des collaborateurs) (Cadre supérieur, 50 ans et plus, fonction Ressources humaines, secteur Production et distribution d'eau, assainissement, gestion des déchets et dépollution, entreprise de plus de 5000 salariés)

Santé humaine et action sociale

L'ensemble des éléments (humains ou non) qui participent de la réussite et spécificité de l'entreprise sans que cela ne puisse être "comptabilisé" dans un bilan : savoir-faire, savoir-être, image.... (Cadre supérieur, 30-49 ans, fonction Administration, secteur Santé humaine et action sociale, entreprise de 10 à 250 salariés)

Ces actifs invisibles, que l'on a du mal à considérer comme pouvant représenter une valeur, et dont on sait pourtant que sans eux l'entreprise ne peut plus fonctionner (Consultant, 50 ans et plus, fonction Informatique, secteur Santé humaine et action sociale, entreprise de 251 à 5000 salariés)

Les actifs immatériels sont les éléments précurseurs de la rentabilité de l'organisation. Leur valeur n'apparaît pas au bilan- à l'exception près des AI valorisés sous IAS IFRS pour les sociétés pouvant ou devant reporter l'information financière sous ces normes. (Cadre, 30-49 ans, fonction Autre, secteur Santé humaine et action sociale, entreprise de plus de 5000 salariés)

Annexe 3 – Mots supplémentaires proposés spontanément en fin de questionnaire par les répondants*

** Réponse à la question ouverte : « Pour finir, y a-t-il des mots ou des idées nouvelles, relatifs aux actifs immatériels, dont vous avez remarqué/déploré l'absence dans la liste qui vous a été soumise, et que vous souhaiteriez suggérer ? »*

N°	MOTS	Nombre d'occurrences
1	compétences (- globales, - imaginatives, - relationnelles, - techniques, transmission de -)	8
2	innovation (- collaborative, - managériale, - non technologique, - ouverte, - servicielle, - valeur)	8
3	brevet	6
4	développement durable	6
5	confiance (capital -)	5
6	intelligence collective	5
7	mesurer les actifs immatériels / méthodologies de mesure des actifs immatériels	5
8	adaptabilité	4
9	formation des collaborateurs	4
10	numérique (transformation -, identité -)	4
11	l'économie collaborative	3
12	capital naturel	3
13	l'éthique	3
14	l'identité de l'organisation	3
15	les horizons temporels (court terme vs long terme)	3
16	recherche & développement	3
17	singularité (modèle de singularité d'une entreprise)	3
18	design thinking	2
19	agilité	2
20	capital organisationnel	2
21	capitalisation de la connaissance / Knowledge management (à développer absolument)	2
22	création de valeur	2
23	culture d'entreprise	2
24	droit d'auteur	2
25	efficience	2
26	honnêteté	2
27	intégrité	2
28	intérêt général	2
29	internationalisation	2
30	la relation client	2
31	les talents (reconnaissance des -)	2
32	multiculturalisme	2
33	objectiver la richesse immatérielle	2
34	potentiel	2
35	qualité des connections entre réseaux internes et externes	2
36	savoir-faire	2

N°	MOTS	Nombre d'occurrences
37	"craft pot"	1
38	(Ré)utilisation des actifs immatériels	1
39	accessibilité des actifs immatériels	1
40	actifs immatériels négatifs (à différencier des actifs immatériels "positifs" de qualité variable et des passifs immatériels)	1
41	ADN de l'entreprise	1
42	artistique	1
43	bourse de revente des titres de propriété industrielle	1
44	business model	1
45	capabilité : néologisme tiré de l'anglais capability, désigne le potentiel d'efficacité, de créativité ou d'intérêt suscité dont l'entreprise fait montre par la singularité de son organisation	1
46	capacité à innover	1
47	capacité à intégrer des nouvelles idées	1
48	capacité à se remettre en question	1
49	capacité d'ajustement mutuel	1
50	capital confiance	1
51	capital digital	1
52	capital fournisseur	1
53	capital immatériel	1
54	capital informationnel : la qualité des informations et de leur traitement au sein d'une organisation conditionne une très grande partie sa capacité à générer de la valeur.	1
55	capital marque	1
56	capital prospectiviste	1
57	capital sérendipité	1
58	capital valeur	1
59	champ des possibles	1
60	changement de paradigme	1
61	circularité	1
62	citoyenneté	1
63	coaching	1
64	cohérence	1
65	comparabilité	1
66	compétences globales	1
67	compétences imaginatives	1
68	compétences relationnelles	1
69	compétences techniques	1
70	compétences transmission	1

N°	MOTS	Nombre d'occurrences
71	conceptualisation	1
72	concertation	1
73	concurrence loyale	1
74	connaissance des actifs immatériels	1
75	connaissances organisationnelles	1
76	contingence	1
77	coopération	1
78	couplage actifs immatériels/produits	1
79	créer de nouveaux indicateurs pour objectiver l'impact des organisations sur des domaines autres que financier (RSE, impact carbone, etc.)	1
80	culture du territoire	1
81	culture service	1
82	cybersécurité (incontournable pour défendre la richesse immatérielle)	1
83	data value management	1
84	dessin et modèle	1
85	développement	1
86	économie de l'usage	1
87	économie de la fonctionnalité	1
88	économie mauve	1
89	écosystème de l'entreprise / s'inscrire dans son écosystème	1
90	empreinte culturelle	1
91	être intuitif avec les signaux faibles	1
92	évaluations qualitatives des actifs immatériels	1
93	exportation collaborative	1
94	fidélité des parties prenantes	1
95	fournisseur	1
96	fractale	1
97	imaginer l'avenir	1
98	information documentée (la naissance de cette notion au sein de l'ISO va booster le concept d'immatérialité)	1
99	intangible	1
100	intelligence économique	1
101	intensité des liens inter-services	1
102	interactions	1
103	intrinsèque	1
104	inventaire permanent des actifs immatériels	1

N°	MOTS	Nombre d'occurrences
105	KPIs	1
106	l'avenir	1
107	l'équilibre de l'organisation	1
108	l'esprit de l'organisation	1
109	l'image de l'organisation	1
110	l'imputabilité	1
111	l'indépendance	1
112	l'influence	1
113	la conciliation (mode de résolution juridique des conflits)	1
114	la création	1
115	la créativité	1
116	la croissance (d'un pays)	1
117	la défense de la France	1
118	la différence différenciation	1
119	la gourmandise du futur	1
120	la personnalité et la réputation du dirigeant	1
121	la prospective	1
122	la qualité d'initiative	1
123	la transformation digitale	1
124	la vision de l'organisation	1
125	le bien sociétal	1
126	le lean out	1
127	le monde académique	1
128	le respect	1
129	le type d'organisation : ... ambre, opale...	1
130	les concepts	1
131	les échanges informels (en interne et avec les clients)	1
132	les externalités (les externalités sont des révélateurs d'actifs immatériels. Leur étude approfondies permettrait de détailler les passifs immatériels)	1
133	les fondamentaux	1
134	les fournisseurs	1
135	les identités numériques / digitales sur internet	1
136	les immatériels internes VS immatériels portés par des partenaires	1
137	logiciel	1
138	longévité	1

N°	MOTS	Nombre d'occurrences
139	loyauté	1
140	management de l'innovation	1
141	management de la connaissance	1
142	mixité générationnelle	1
143	normes - standards	1
144	organisation	1
145	outil de Gestion de la relation clients (GRC ou CRM en anglais)	1
146	paix économique	1
147	partage des expériences (notamment via le parrainage)	1
148	partenariats	1
149	parties prenantes	1
150	passage de l'immatériel au matériel	1
151	patrimoine	1
152	pérénité	1
153	performance collective (qui n'est pas la somme des performances individuelles)	1
154	pilotage des actifs immatériels (tableaux de bords étendus)	1
155	politique de développement personnel des salariés	1
156	politique de protection des actifs immatériels	1
157	portefeuille de projets	1
158	positionnement sectoriel	1
159	projet	1
160	protection	1
161	qualité de vie au travail	1
162	rapport coût/avantage	1
163	réactivité	1
164	reconnaissance	1
165	réflexivité	1
166	relations avec partenaires	1
167	rentabilité	1
168	réseaux territorialisés d'acteurs	1
169	respect et responsabilité le l'environnement par les parties prenantes de l'entreprise	1
170	ressources naturelles	1
171	réussite collective	1
172	richesse de l'erreur et de la différence	1

N°	MOTS	Nombre d'occurrences
173	rigueur (vérité sans falsification)	1
174	risque	1
175	santé	1
176	sens	1
177	sens du travail	1
178	simplifier la mesure et la valorisation de l'immatériel	1
179	solidarité	1
180	stabilisation des règles fiscales et sociales	1
181	start-up	1
182	storytelling	1
183	synergie	1
184	territoires	1
185	The Kindled Company	1
186	transition numérique	1
187	transmission de savoirs et de compétences	1
188	ubérisation	1
189	valeur durable	1
190	valeur économique fictive de l'actif immatériel	1
191	valeur intrinsèque de l'actif immatériel	1
192	validité	1
193	valorisation des NTIC et réseaux sociaux	1
194	veille stratégique des actifs immatériels de la concurrence	1
195	visibilité	1
196	vision 360° de l'entreprise dans son milieu	1
197	volonté	1

Annexe 4 – Résultats complets et tris du volet quantitatif

Les mots des Actifs Immatériels - TRIS - Age Sexe	Quand vous pensez aux entreprises et aux organisations, Plus/Moins ce mot ou cette phrase vous parle						Plus/Moins ce mot ou cette phrase contribue, selon vous, à la réussite des entreprises ou des organisations					
	Total	18-29 ans	30-49 ans	50 ans et plus	Un homme	Une femme	Total	18-29 ans	30-49 ans	50 ans et plus	Un homme	Une femme
capital humain	8,8	8,5	8,9	8,8	8,7	8,9	8,6	8,7	8,5	8,7	8,6	8,8
capital relationnel	7,7	6,9	7,5	7,9	7,5	7,9	7,8	7,7	7,5	8,0	7,7	8,0
capital structurel	5,6	5,5	5,5	5,6	5,6	5,6	6,2	6,6	5,9	6,3	6,1	6,4
conjuguer performance financière et extra-financière	7,3	7,2	7,3	7,3	7,0	7,8	7,6	7,8	7,4	7,7	7,3	8,1
créativité	8,4	8,4	8,3	8,5	8,3	8,7	8,5	8,7	8,3	8,5	8,3	8,8
empreinte relationnelle	5,8	5,4	5,5	6,0	5,7	6,0	6,6	6,8	6,0	6,9	6,3	7,0
innovation	8,7	8,4	8,7	8,8	8,6	8,9	8,7	8,8	8,5	8,8	8,6	8,9
intangible assets	6,9	6,1	7,1	6,9	7,0	6,5	6,8	6,3	6,8	6,8	6,7	6,8
l'âme de l'entreprise ou de l'organisation	6,7	6,9	6,6	6,7	6,7	6,6	6,7	7,4	6,6	6,7	6,6	6,8
l'économie de l'immatériel	7,3	7,5	7,2	7,3	7,3	7,3	7,0	7,9	6,5	7,2	7,0	7,1
l'économie de la connaissance	7,6	7,6	7,5	7,7	7,6	7,6	7,2	7,7	6,7	7,5	7,2	7,3
l'histoire et les mythes de l'entreprise ou de l'organisation	6,2	5,5	6,2	6,3	6,1	6,6	5,6	5,5	5,7	5,6	5,4	6,0
l'idéologie d'une entreprise ou d'une organisation	5,5	6,9	5,5	5,3	5,4	5,8	5,7	7,1	5,8	5,5	5,5	6,2
l'Observatoire de l'Immatériel	7,4	6,8	7,2	7,6	7,4	7,4	5,4	5,5	4,9	5,7	5,2	5,6
la compétitivité hors-coût	5,9	6,9	5,3	6,1	6,0	5,8	6,7	7,5	6,3	6,9	6,6	7,0
la compétitivité-coût	6,6	6,7	6,4	6,7	6,4	6,9	6,7	7,2	6,6	6,8	6,7	6,9
la croissance organique	6,5	6,2	6,4	6,6	6,3	6,7	6,6	6,9	6,6	6,6	6,4	6,9
la culture d'entreprise	8,2	8,5	8,0	8,3	8,1	8,4	7,8	7,8	7,5	7,9	7,6	8,2
la différenciation	7,8	8,0	7,6	7,9	7,7	7,9	8,0	8,6	7,7	8,1	7,8	8,1
la fonction de Chief Intangible Asset Officer (CIAO)	4,6	3,4	4,5	4,8	4,7	4,3	4,7	4,3	4,6	4,8	4,7	4,8
la gestion des risques	7,7	7,3	7,6	7,8	7,5	8,0	7,5	7,2	7,3	7,6	7,4	7,6
la marque	8,7	8,5	8,6	8,7	8,6	8,7	8,0	8,3	7,9	8,1	8,0	8,0
la marque France	6,6	6,7	6,4	6,7	6,5	6,7	5,9	6,1	5,5	6,1	5,8	6,1
la pérennité	8,1	8,1	8,2	8,0	8,0	8,3	7,8	7,8	7,7	7,8	7,8	7,9
la personnalité de l'entreprise ou de l'organisation	6,8	6,9	6,7	6,8	6,8	6,8	7,0	7,7	6,8	7,1	7,0	7,1
la propriété intellectuelle	8,5	8,1	8,2	8,7	8,3	8,7	7,7	7,5	7,4	8,0	7,7	7,8
la qualité des relations interpersonnelles	7,5	7,2	7,4	7,5	7,4	7,7	7,6	7,4	7,3	7,9	7,6	7,7
la relation-clients	8,5	8,2	8,5	8,6	8,4	8,8	8,5	8,6	8,6	8,4	8,3	8,8
la renaissance de l'entreprise ou de l'organisation	5,3	5,4	5,1	5,5	5,2	5,5	5,4	5,8	5,0	5,5	5,4	5,4
la réputation	8,5	8,0	8,5	8,6	8,4	8,8	8,2	8,7	8,1	8,3	8,1	8,4
la résilience des actifs immatériels	5,9	5,5	5,5	6,2	6,1	5,5	6,1	6,1	5,9	6,3	6,1	6,0
la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE)	7,9	7,4	7,9	7,9	7,7	8,3	7,1	7,2	6,9	7,2	6,8	7,6
la singularité	6,6	6,5	6,5	6,7	6,6	6,7	7,1	6,7	7,2	7,0	7,0	7,1
la stratégie de l'entreprise	8,7	8,7	8,7	8,6	8,5	8,9	8,7	9,1	8,6	8,7	8,6	9,0
la valorisation de l'entreprise ou de l'organisation	8,0	8,1	8,1	7,9	8,0	8,1	7,1	7,9	6,8	7,2	6,9	7,2
la vitalité de l'entreprise ou de l'organisation	7,2	7,1	7,1	7,2	7,1	7,3	7,7	7,7	7,6	7,7	7,6	7,8
le bien commun	7,0	6,9	6,8	7,2	6,9	7,2	6,7	7,0	6,4	6,8	6,7	6,6

Les mots des Actifs Immatériels - TRIS - Age Sexe	Quand vous pensez aux entreprises et aux organisations, Plus/Moins ce mot ou cette phrase vous parle						Plus/Moins ce mot ou cette phrase contribue, selon vous, à la réussite des entreprises ou des organisations					
	Total	18-29 ans	30-49 ans	50 ans et plus	Un homme	Une femme	Total	18-29 ans	30-49 ans	50 ans et plus	Un homme	Une femme
le bien-être au travail	7,9	8,0	8,1	7,7	7,7	8,1	7,9	8,0	7,8	7,9	7,8	8,1
le bilan étendu	5,3	4,9	5,2	5,5	5,4	5,3	5,4	5,7	5,3	5,4	5,3	5,6
le capital intellectuel	8,1	7,8	8,2	8,1	8,0	8,3	8,0	8,1	7,8	8,2	7,9	8,3
le champ de légitimité	5,4	5,1	5,1	5,6	5,2	5,7	5,7	5,5	5,4	5,9	5,6	5,9
le développement du territoire	6,7	7,5	6,8	6,6	6,5	7,1	6,3	7,3	6,2	6,2	6,0	6,8
le goodwill	7,5	5,9	7,5	7,7	7,6	7,3	6,9	6,7	6,5	7,1	6,7	7,1
le management	8,1	8,1	8,1	8,2	8,0	8,3	8,3	8,4	8,4	8,3	8,2	8,7
le patrimoine immatériel	8,2	7,7	8,0	8,3	8,3	8,0	8,0	7,8	7,8	8,2	8,0	8,1
le reporting intégré	5,8	5,2	5,8	5,9	5,7	5,9	5,7	5,5	5,4	5,9	5,5	6,0
les actifs financiers	7,3	6,7	7,2	7,5	7,2	7,5	6,7	6,9	6,6	6,7	6,5	7,0
les actifs immatériels	8,4	7,5	8,1	8,7	8,5	8,2	8,2	8,0	8,2	8,2	8,1	8,2
les actifs incorporels	7,1	5,7	7,1	7,4	7,3	6,7	7,0	6,8	6,6	7,3	7,0	7,0
les actifs matériels	7,6	8,0	7,7	7,5	7,5	7,6	6,7	6,9	6,6	6,8	6,7	6,8
les immatériels actifs	5,7	5,6	5,7	5,7	5,5	6,2	6,3	6,2	6,4	6,4	6,0	6,8
les investissements immatériels	7,8	7,5	7,6	8,0	7,8	7,8	7,9	8,2	7,8	8,0	7,8	8,1
les méthodes de mesure des actifs immatériels	7,1	6,7	6,9	7,3	7,2	7,0	6,5	6,4	6,5	6,6	6,5	6,6
les normes comptables	6,5	6,4	6,6	6,4	6,3	6,8	4,7	4,5	4,4	5,0	4,7	4,8
les passifs immatériels	5,6	4,9	5,2	5,9	5,7	5,5	5,1	5,8	4,7	5,3	5,0	5,2
les porteurs d'actifs immatériels	6,4	6,0	6,0	6,6	6,3	6,5	6,6	5,7	6,4	6,8	6,3	6,9
les relations avec l'écosystème	7,8	7,6	8,0	7,7	7,6	8,1	7,7	8,2	7,6	7,7	7,5	8,0
les relations avec les actionnaires	7,4	7,3	7,6	7,3	7,3	7,7	6,9	6,5	6,6	7,2	6,9	7,0
les réseaux de partenaires	8,0	7,8	8,0	8,0	7,9	8,1	8,0	8,5	7,7	8,1	7,8	8,3
les ressources humaines	8,3	7,5	8,3	8,5	8,2	8,6	8,3	8,1	8,3	8,4	8,2	8,5
les richesses immatérielles	7,8	7,2	7,9	7,8	7,9	7,7	7,7	7,9	7,7	7,7	7,7	7,9
les savoir-faire	8,7	8,5	8,8	8,7	8,6	8,9	8,7	8,4	8,5	8,8	8,5	8,9
les systèmes d'information	8,1	7,9	8,0	8,3	8,2	8,0	7,9	7,7	7,8	7,9	7,8	7,9
les valeurs	8,0	7,3	8,3	8,0	8,0	8,3	7,8	7,9	7,7	7,8	7,7	8,1
rendre visible l'invisible	7,2	7,5	7,4	7,0	7,1	7,4	6,3	6,4	6,6	6,1	6,3	6,5
transmettre ses actifs	6,9	6,9	6,9	6,9	6,9	6,9	6,3	6,8	6,2	6,3	6,2	6,4
une gouvernance ouverte et efficace	7,5	7,4	7,3	7,6	7,2	7,9	7,9	7,8	7,7	8,0	7,7	8,2
une vision partagée	7,6	7,6	7,5	7,7	7,6	7,8	7,9	8,4	7,8	8,0	7,8	8,3

Les mots des Actifs Immatériels - TRIS - Catégorie	Quand vous pensez aux entreprises et aux organisations, Plus/Moins ce mot ou cette phrase vous parle						Plus/Moins ce mot ou cette phrase contribue, selon vous, à la réussite des entreprises ou des organisations					
	Total	Cadre dirigeant	Cadre supérieur	Consultant	Cadre	Non cadre	Total	Cadre dirigeant	Cadre supérieur	Consultant	Cadre	Non cadre
capital humain	8,8	8,8	8,7	8,9	8,6	8,8	8,6	8,6	8,8	8,5	8,4	8,8
capital relationnel	7,7	8,0	7,6	7,7	6,9	7,0	7,8	7,8	7,8	8,1	7,1	7,8
capital structurel	5,6	5,7	6,2	5,1	5,1	6,2	6,2	6,1	6,7	6,2	5,7	6,9
conjuguer performance financière et extra-financière	7,3	7,5	7,2	7,4	6,9	7,2	7,6	7,7	7,9	7,5	7,2	7,4
créativité	8,4	8,6	8,8	8,2	7,9	8,6	8,5	8,6	8,8	8,3	8,3	8,3
empreinte relationnelle	5,8	6,1	5,6	5,9	5,1	5,7	6,5	7,0	6,8	6,1	5,7	7,0
innovation	8,7	9,0	8,8	8,6	8,3	8,9	8,7	8,7	8,8	8,7	8,4	9,2
intangible assets	6,9	7,0	7,7	5,9	6,7	5,3	6,7	6,7	7,6	6,1	6,4	6,7
l'âme de l'entreprise ou de l'organisation	6,7	7,3	6,5	6,2	6,0	6,1	6,7	7,1	6,7	6,2	6,2	7,0
l'économie de l'immatériel	7,3	7,3	7,7	7,1	6,6	8,6	6,9	7,1	7,1	6,8	6,3	8,4
l'économie de la connaissance	7,6	7,8	7,5	7,6	7,3	8,4	7,2	7,4	7,2	7,1	6,7	7,7
l'histoire et les mythes de l'entreprise ou de l'organisation	6,3	7,0	6,1	5,8	6,0	6,6	5,7	6,3	5,7	5,1	5,4	5,8
l'idéologie d'une entreprise ou d'une organisation	5,5	6,0	5,6	4,8	5,3	6,2	5,8	6,2	6,1	5,2	5,1	7,3
l'Observatoire de l'Immatériel	7,4	7,0	8,0	7,5	6,7	8,3	5,2	5,2	5,3	4,9	4,8	7,3
la compétitivité hors-coût	5,9	6,1	6,0	5,3	5,6	6,3	6,7	6,9	6,7	6,4	6,2	8,1
la compétitivité-coût	6,6	6,5	7,3	6,1	6,2	7,0	6,7	6,4	7,3	6,7	6,4	7,8
la croissance organique	6,5	6,5	7,2	6,4	5,6	5,9	6,6	6,5	7,4	6,3	6,0	7,6
la culture d'entreprise	8,2	8,4	8,2	8,4	7,8	8,3	7,8	8,1	7,9	7,6	7,2	8,2
la différenciation	7,8	8,3	7,8	7,7	7,4	7,0	7,9	8,2	8,0	7,7	7,6	8,1
la fonction de Chief Intangible Asset Officer (CIAO)	4,6	4,8	5,3	3,6	3,6	6,2	4,6	4,8	5,1	3,9	4,2	5,9
la gestion des risques	7,7	7,6	8,2	7,9	7,4	7,0	7,5	7,2	7,6	7,6	7,4	8,3
la marque	8,6	8,8	8,9	8,4	8,6	8,7	8,0	8,1	8,3	7,8	7,8	8,6
la marque France	6,6	6,3	7,3	6,4	6,1	7,7	5,8	5,5	6,3	6,0	5,4	6,7
la pérennité	8,1	8,2	8,2	8,4	7,7	8,1	7,8	7,8	8,4	7,7	7,4	7,9
la personnalité de l'entreprise ou de l'organisation	6,8	7,3	7,1	6,2	6,2	6,8	7,1	7,7	6,9	6,8	6,4	7,8
la propriété intellectuelle	8,5	8,5	8,9	8,2	8,4	8,4	7,7	7,7	7,9	7,5	7,5	8,4
la qualité des relations interpersonnelles	7,5	7,9	7,5	7,9	6,4	6,6	7,6	7,8	7,9	7,6	6,8	8,2
la relation-clients	8,6	8,8	8,3	8,8	7,8	9,3	8,5	8,4	8,8	8,6	8,3	8,9
la renaissance de l'entreprise ou de l'organisation	5,3	5,7	5,2	4,7	5,1	5,9	5,3	5,8	5,3	5,0	4,7	6,1
la réputation	8,5	8,6	8,7	8,5	8,2	9,0	8,2	8,1	8,6	8,0	8,0	8,8
la résilience des actifs immatériels	5,9	6,1	6,4	5,6	5,1	6,6	6,0	6,4	6,2	5,6	5,5	7,0
la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE)	7,9	8,0	8,0	8,0	7,7	6,8	7,1	7,3	6,8	7,2	6,8	7,2
la singularité	6,6	7,4	6,8	6,3	5,5	5,9	7,1	7,5	7,4	6,6	6,4	7,4
la stratégie de l'entreprise	8,6	8,8	8,7	8,7	8,4	8,8	8,8	8,7	8,9	8,7	8,8	8,9
la valorisation de l'entreprise ou de l'organisation	8,0	8,1	8,4	7,8	7,8	8,0	7,0	7,0	7,0	6,9	6,8	7,8
la vitalité de l'entreprise ou de l'organisation	7,2	7,6	7,1	6,8	6,6	7,2	7,7	8,1	7,7	7,5	7,0	8,4
le bien commun	7,0	7,7	6,5	6,5	6,9	7,2	6,6	7,0	6,8	6,1	6,5	6,7

Les mots des Actifs Immatériels - TRIS - Catégorie	Quand vous pensez aux entreprises et aux organisations, Plus/Moins ce mot ou cette phrase vous parle						Plus/Moins ce mot ou cette phrase contribue, selon vous, à la réussite des entreprises ou des organisations					
	Total	Cadre dirigeant	Cadre supérieur	Consultant	Cadre	Non cadre	Total	Cadre dirigeant	Cadre supérieur	Consultant	Cadre	Non cadre
le bien-être au travail	7,9	8,0	8,4	7,6	7,5	7,3	7,9	7,8	8,3	8,0	7,5	8,6
le bilan étendu	5,3	5,4	5,1	5,0	4,9	6,1	5,3	5,5	5,6	4,8	4,9	6,8
le capital intellectuel	8,1	8,3	8,3	7,9	8,0	8,0	8,0	8,2	8,1	7,7	7,8	8,8
le champ de légitimité	5,4	5,6	5,7	5,3	4,7	5,4	5,7	6,0	5,5	5,5	5,3	6,2
le développement du territoire	6,8	6,8	6,7	6,5	7,0	6,3	6,3	6,2	6,5	5,9	6,4	6,8
le goodwill	7,5	7,3	8,0	7,3	7,1	6,8	6,7	6,7	7,2	6,5	6,7	6,9
le management	8,1	8,2	8,0	8,1	8,1	7,7	8,3	8,4	8,7	8,1	8,3	8,1
le patrimoine immatériel	8,2	8,4	8,3	7,9	7,6	8,9	8,0	8,2	8,0	7,9	7,4	9,1
le reporting intégré	5,8	6,1	6,1	5,3	5,5	3,9	5,6	5,6	5,7	5,6	5,3	6,3
les actifs financiers	7,3	6,9	7,8	7,3	7,2	7,3	6,6	6,6	7,0	6,4	6,6	7,0
les actifs immatériels	8,4	8,4	8,5	8,3	8,0	8,1	8,2	8,2	8,1	8,1	8,2	8,4
les actifs incorporels	7,1	6,9	7,9	6,3	7,1	7,4	6,9	6,8	7,4	6,5	7,1	7,7
les actifs matériels	7,5	7,3	8,1	7,4	7,4	7,1	6,7	6,3	7,3	6,7	6,8	6,8
les immatériels actifs	5,7	5,7	6,8	5,1	4,8	8,2	6,2	6,5	7,0	5,8	5,3	7,4
les investissements immatériels	7,8	7,9	7,7	7,8	7,3	9,1	7,9	7,9	8,1	7,7	7,5	9,0
les méthodes de mesure des actifs immatériels	7,1	7,3	7,0	7,0	6,7	6,3	6,4	6,6	6,4	6,0	6,5	6,6
les normes comptables	6,5	6,3	7,4	5,9	6,5	5,6	4,6	4,5	5,3	4,1	4,5	5,2
les passifs immatériels	5,6	5,7	5,7	5,8	4,9	6,6	5,0	5,3	5,4	4,8	4,3	5,9
les porteurs d'actifs immatériels	6,3	6,5	6,8	6,1	5,6	5,6	6,5	6,9	6,8	5,9	5,8	7,3
les relations avec l'écosystème	7,8	8,1	7,7	7,7	7,5	7,2	7,7	7,9	7,5	7,6	7,6	7,0
les relations avec les actionnaires	7,4	7,2	7,8	7,3	7,4	8,6	6,9	6,6	7,5	7,1	6,4	7,8
les réseaux de partenaires	8,0	8,2	8,0	7,8	7,5	7,9	7,9	7,8	8,1	7,9	8,0	8,6
les ressources humaines	8,3	8,4	8,6	8,5	8,1	8,2	8,3	8,3	8,4	8,2	8,3	8,9
les richesses immatérielles	7,8	8,0	8,0	7,7	7,2	8,4	7,7	7,8	7,8	7,6	7,3	8,3
les savoir-faire	8,7	8,8	9,0	8,8	8,5	8,9	8,7	8,8	8,8	8,7	8,2	9,2
les systèmes d'information	8,1	8,1	8,3	8,4	7,6	8,1	7,8	7,7	7,9	7,9	7,6	8,4
les valeurs	8,1	8,5	7,9	8,4	7,0	8,0	7,8	8,2	7,8	7,8	6,9	7,9
rendre visible l'invisible	7,2	7,5	7,4	6,8	6,7	7,4	6,3	6,7	6,2	5,8	5,8	7,9
transmettre ses actifs	6,9	7,3	7,2	6,7	6,2	7,6	6,2	6,4	6,5	5,7	5,9	6,3
une gouvernance ouverte et efficace	7,5	7,9	7,3	7,2	7,0	6,6	7,9	7,8	7,9	8,1	7,5	8,8
une vision partagée	7,7	8,1	7,3	8,0	6,9	7,2	7,9	8,2	8,1	7,9	7,1	8,4

Les mots des Actifs Immatériels - TRIS - Taille entreprise	Quand vous pensez aux entreprises et aux organisations, Plus/Moins ce mot ou cette phrase vous parle				Plus/Moins ce mot ou cette phrase contribue, selon vous, à la réussite des entreprises ou des organisations			
	Total	moins de 10 salariés	de 10 à 250 salariés	250 et plus	Total	moins de 10 salariés	de 10 à 250 salariés	250 et plus
capital humain	8,8	8,9	8,7	8,6	8,6	8,6	8,7	8,5
capital relationnel	7,6	7,8	7,5	7,5	7,8	8,0	7,8	7,4
capital structurel	5,6	5,4	5,3	6,1	6,2	6,2	6,0	6,4
conjuguer performance financière et extra-financière	7,3	7,4	6,7	7,6	7,6	7,5	7,6	7,7
créativité	8,4	8,4	8,1	8,6	8,5	8,5	8,4	8,7
empreinte relationnelle	5,7	5,9	5,5	5,6	6,5	6,7	6,3	6,4
innovation	8,7	8,7	8,7	8,8	8,7	8,8	8,8	8,6
intangible assets	6,8	6,4	7,1	7,1	6,7	6,6	6,7	6,8
l'âme de l'entreprise ou de l'organisation	6,6	6,8	6,6	6,3	6,7	6,8	6,9	6,3
l'économie de l'immatériel	7,3	7,5	6,7	7,3	6,9	7,2	6,4	6,9
l'économie de la connaissance	7,6	7,7	7,1	7,9	7,2	7,4	6,7	7,2
l'histoire et les mythes de l'entreprise ou de l'organisation	6,4	6,3	6,2	6,6	5,7	5,8	5,8	5,5
l'idéologie d'une entreprise ou d'une organisation	5,5	5,6	5,2	5,6	5,8	5,9	5,6	5,8
l'Observatoire de l'Immatériel	7,3	7,5	6,9	7,3	5,2	5,6	4,6	5,0
la compétitivité hors-coût	5,8	5,8	5,6	6,0	6,7	6,7	6,5	6,9
la compétitivité-coût	6,5	6,3	6,3	7,1	6,7	6,5	6,6	7,1
la croissance organique	6,4	6,4	6,5	6,4	6,6	6,5	6,6	6,7
la culture d'entreprise	8,2	8,3	8,3	8,1	7,8	7,9	7,9	7,5
la différenciation	7,8	8,0	7,5	7,9	7,9	8,0	7,7	8,0
la fonction de Chief Intangible Asset Officer (CIAO)	4,5	4,3	4,4	4,7	4,6	4,7	4,6	4,4
la gestion des risques	7,7	7,6	7,5	8,1	7,5	7,5	7,3	7,6
la marque	8,7	8,5	8,7	9,0	8,0	8,0	8,0	8,1
la marque France	6,5	6,7	6,3	6,4	5,8	6,0	5,5	5,7
la pérennité	8,1	8,2	8,0	8,2	7,8	7,9	8,0	7,5
la personnalité de l'entreprise ou de l'organisation	6,8	6,8	7,1	6,6	7,1	7,4	7,3	6,5
la propriété intellectuelle	8,5	8,4	8,4	8,7	7,7	7,6	7,9	7,7
la qualité des relations interpersonnelles	7,5	7,9	6,9	7,5	7,6	7,8	7,4	7,4
la relation-clients	8,5	8,9	8,4	8,1	8,5	8,6	8,4	8,5
la renaissance de l'entreprise ou de l'organisation	5,3	5,4	5,3	5,1	5,3	5,7	5,3	4,7
la réputation	8,5	8,6	8,5	8,6	8,2	8,2	8,2	8,2
la résilience des actifs immatériels	5,9	5,8	5,3	6,4	6,0	6,1	6,0	5,9
la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE)	7,9	7,9	7,7	8,0	7,1	7,4	6,9	6,7
la singularité	6,6	6,9	6,5	6,3	7,1	7,3	7,1	6,8
la stratégie de l'entreprise	8,7	8,8	8,5	8,6	8,8	8,8	8,5	9,0
la valorisation de l'entreprise ou de l'organisation	8,0	8,0	7,8	8,2	7,0	7,2	6,7	6,8
la vitalité de l'entreprise ou de l'organisation	7,1	7,2	6,9	7,1	7,7	7,8	7,9	7,3
le bien commun	7,0	7,1	6,8	7,2	6,6	6,7	6,7	6,4

Les mots des Actifs Immatériels - TRIS - Taille entreprise	Quand vous pensez aux entreprises et aux organisations, Plus/Moins ce mot ou cette phrase vous parle				Plus/Moins ce mot ou cette phrase contribue, selon vous, à la réussite des entreprises ou des organisations			
	Total	moins de 10 salariés	de 10 à 250 salariés	250 et plus	Total	moins de 10 salariés	de 10 à 250 salariés	250 et plus
le bien-être au travail	7,9	7,8	7,8	8,0	7,9	8,0	7,8	7,9
le bilan étendu	5,2	5,5	5,1	4,8	5,3	5,5	5,4	4,8
le capital intellectuel	8,1	8,1	7,9	8,3	8,0	7,9	8,1	8,1
le champ de légitimité	5,4	5,6	5,0	5,4	5,7	5,9	5,6	5,4
le développement du territoire	6,7	6,6	6,8	6,8	6,3	6,4	6,2	6,1
le goodwill	7,4	7,4	7,4	7,2	6,7	6,7	6,4	7,1
le management	8,1	8,1	8,2	8,1	8,3	8,2	8,4	8,6
le patrimoine immatériel	8,1	8,2	7,7	8,3	8,0	8,1	7,7	8,0
le reporting intégré	5,7	5,7	5,7	5,8	5,6	5,8	5,7	5,1
les actifs financiers	7,2	7,2	6,7	7,6	6,6	6,7	6,3	6,7
les actifs immatériels	8,3	8,3	8,1	8,5	8,2	8,2	8,1	8,1
les actifs incorporels	7,0	6,9	6,6	7,5	6,9	6,9	6,6	7,2
les actifs matériels	7,5	7,4	7,4	7,6	6,7	6,6	6,9	6,7
les immatériels actifs	5,7	5,5	5,8	6,0	6,2	6,4	6,5	5,8
les investissements immatériels	7,8	8,0	7,1	7,9	7,9	7,9	7,8	7,8
les méthodes de mesure des actifs immatériels	7,0	7,1	6,6	7,3	6,4	6,5	6,3	6,3
les normes comptables	6,4	6,2	6,3	6,9	4,6	4,4	4,8	4,7
les passifs immatériels	5,6	5,9	5,0	5,6	5,0	5,2	4,4	5,2
les porteurs d'actifs immatériels	6,3	6,6	5,8	6,2	6,5	6,6	6,3	6,4
les relations avec l'écosystème	7,8	7,9	7,9	7,5	7,7	7,8	7,7	7,5
les relations avec les actionnaires	7,4	7,4	7,4	7,5	6,9	7,1	6,9	6,7
les réseaux de partenaires	7,9	8,0	7,8	7,9	7,9	8,0	7,7	8,0
les ressources humaines	8,4	8,4	8,4	8,4	8,3	8,2	8,5	8,3
les richesses immatérielles	7,8	8,1	7,3	7,7	7,7	8,0	7,3	7,6
les savoir-faire	8,8	8,7	8,8	8,8	8,7	8,8	8,7	8,6
les systèmes d'information	8,1	8,2	7,8	8,2	7,8	7,9	7,6	7,8
les valeurs	8,1	8,5	7,9	7,4	7,8	8,1	7,9	7,1
rendre visible l'invisible	7,2	7,6	6,6	7,1	6,3	6,7	5,9	5,9
transmettre ses actifs	6,9	7,2	6,4	7,1	6,2	6,4	6,3	5,8
une gouvernance ouverte et efficace	7,4	7,5	7,5	7,2	7,9	7,9	7,9	7,7
une vision partagée	7,7	8,1	7,5	7,2	7,9	8,2	7,7	7,7