

Projet de focus sur

Les Pôles de compétitivité en île de France

Créés en 2004 (CIADT de septembre), les pôles de compétitivité ont pour **objectif** de permettre à la France de repositionner sa recherche et son industrie sur des projets à forte valeur ajoutée, dans des domaines spécialisés et d'avenir et de construire une offre territoriale différenciée et concurrentielle. Les pôles de compétitivité sont censés faire émerger de nouvelles activités à forte visibilité internationale et, par là même, améliorer l'attractivité des territoires et lutter contre les délocalisations.

Pour les territoires (communes, départements et régions) qui les accueillent, ces pôles valorisent leurs atouts et leur image, attirent les talents, contribuent à moderniser le tissu industriel traditionnel avec l'espoir d'attirer de nouveaux investisseurs, notamment des investisseurs internationaux.

Les aides publiques attribuées aux pôles de compétitivité sont multiples et variées mais les procédures et formalités qui sont attachées à leur attribution sont longues et complexes. Dans son rapport de 2008, le CESE national avait préconisé leur simplification et suggéré, notamment, la création d'un guichet unique et une meilleure coordination des politiques publiques. L'OCDE a récemment formulé des recommandations allant dans le même sens. Ce point est crucial pour les acteurs scientifiques et les entreprises des pôles, en particulier les PME/PMI, dont les moyens de gestion sont limités. Il mérite toute l'attention des autorités régionales.

Les pôles de compétitivité se situent à la confluence de 3 politiques : politique régionale d'aménagement et de développement du territoire, politique scientifique et technologique, politique industrielle et d'entreprises. Leur succès dépend de la bonne combinaison de ces politiques, l'objectif poursuivi étant de favoriser, dans chaque pôle, le travail collaboratif, les projets communautaires, les réseaux d'acteurs, la coopération territoriale et la mise en commun d'outils et de moyens.

Selon le classement de la DIACT, l'île de France comprend :

- **3 pôles dans la catégorie mondiale** : Pôle system@tic¹; Pôle Medicen² et Pôle Finance Innovation³.

¹ **System@tic Paris-Région** : pôle dont les domaines de compétences sont la maîtrise des technologies clés (optique, électronique et logiciel) et des systèmes complexes dans les cinq thématiques suivantes : télécoms, automobile et transport, sécurité et défense, outils de conception et de développement de systèmes, logiciels libres. Les thématiques du pôle sont les systèmes embarqués, les infrastructures distribuées, l'interface homme/système, les logiciels, l'électronique et l'optique.

Les activités principales du pôle sont l'informatique pour 38 %, les analyses, l'ingénierie et les études techniques pour 20 % et la fabrication de composants électroniques actifs pour 17 %. Il regroupe 105 PME de cinq ans et huit mois en moyenne d'ancienneté employant 2982 salariés de 37 ans et 7 mois d'âge moyen et féminisé à 22.7 % avec 68.9 % de cadres.

² **Medicen** : Pôle dont le domaine de compétences porte sur les hautes technologies pour la santé et les nouvelles thérapies. Ce pôle travaille sur trois grands axes de recherche à savoir : La médecine translationnelle, les outils biologiques à usage industriel et les produits bio-thérapeutiques, le bio-numérique et sur trois principaux domaines à savoir les cancers, les maladies neuro-dégénératives et les maladies infectieuses.

Les activités principales du pôle sont la recherche-développement en sciences physiques et naturelles pour 35 %, le commerce de gros de produits pharmaceutiques pour 19 %, d'autres activités de réalisation de logiciels pour 13 %, et la fabrication de médicaments pour 10 %.

Ce pôle regroupe 53 PME de 4 ans et 9 mois d'ancienneté moyenne et emploie 1480 salariés d'âge moyen de 37 ans avec un taux de féminisation de 46.7 % et 52.7 % de cadres.

- **2 pôles dans la catégorie à vocation mondiale** : Pôle Cap Digital⁴ et Mov'eo⁵.
- **2 pôles dans la catégorie nationale** : Advancity⁶ et AStech⁷.

En Mai 2005, le CESR avait exprimé un avis relatif aux pôles de compétitivité mettant l'accent sur leur gouvernance comme un élément essentiel de leur réussite. Une étude de janvier 2008 pour la Direction Générale des Entreprises (DGE) confirme cette position et donne les éléments clefs d'une bonne gouvernance.

1° La stratégie d'ensemble du pôle constitue le socle du développement de ses activités. Elle doit prendre notamment en compte les principaux enjeux technologiques, identifier les marchés cibles, préciser son positionnement international, désigner les acteurs associés et leur place sur la chaîne de valeur, etc. Elle se traduit concrètement par la définition d'objectifs opérationnels et d'indicateurs de performance à moyen et long terme.

2° La stratégie R&D. Son enjeu principal tient dans la définition et le suivi des orientations technologiques, qui doivent servir de cadre pour la détection, la sélection et l'évaluation des projets de R&D collaboratifs, en relation avec la stratégie générale du pôle. La valeur ajoutée apportée par le pôle réside dans sa capacité à croiser les enjeux technologiques de l'ensemble des acteurs et à identifier des axes technologiques, transversaux à plusieurs acteurs et à plusieurs thématiques, cherchant ainsi à répondre aux enjeux de compétitivité de chacun des marchés concernés par le pôle.

3° Savoir gérer le processus projet. Ce processus regroupe l'ensemble des étapes nécessaires au lancement d'un projet de R&D collaboratif. Il comporte trois principaux objectifs :

³ **Finance Innovation** : pôle dont les domaines de compétences sont les banques et entreprises d'investissement, les sociétés d'assurance, les sociétés de gestion et de capital investissement, les services financiers et la finance solidaire. Les activités principales du pôle sont l'administration d'entreprises pour 20%, les banques pour 17 %, la gestion de portefeuilles pour 14.4%, les activités juridiques pour 10.2 % et les organismes de placement en valeurs mobilières pour 7.2 %.

Ce pôle regroupe 122 entreprises dont 83 PME employant 3892 salariés.

⁴ **Cap Digital Paris-Région** : pôle dont les domaines de compétences sont les TIC et la filière des contenus et services numériques. Les thématiques du pôle sont les jeux vidéo, le design, la culture, la presse et les médias, l'image, le son et l'interactivité, la robotique et les objets communicants, l'éducation et la formation numérique, les services et usages, l'ingénierie de la connaissance, les logiciels libres.

Les activités principales du pôle sont l'audiovisuel pour 35% et l'informatique pour 31 %.

Ce pôle regroupe 181 PME de cinq ans en moyenne d'ancienneté employant 3908 salariés de 35 ans et 6 mois d'âge moyen et féminisé à 30.4% avec 52.2% de cadres.

⁵ **Mov'eo** : pôle dont les domaines de compétences sont l'automobile et les transports collectifs. Les thématiques du pôle sont l'énergie, l'environnement, la sécurité routière, la mobilité et les services et la mécanique.

Les activités principales du pôle sont l'ingénierie et les études techniques pour 52 %, les analyses, les essais et inspections techniques pour 27 % et la fabrication d'instrumentations scientifiques et techniques pour 13 %.

Ce pôle regroupe 23 PME de sept ans et trois mois en moyenne d'ancienneté employant 1196 salariés de 36 ans et 7 mois d'âge moyen et féminisé à 20 % avec 53.9 % de cadres.

⁶ **Advancity** (Ville et Mobilité Durables) : pôle dont les domaines de compétences sont le bâtiment, les infrastructures, l'aménagement urbain et le transport.

Les activités principales du pôle sont l'ingénierie et les études techniques pour 36%, l'administration d'entreprises pour 17 % et la construction de véhicules automobiles pour 11 %.

Ce pôle regroupe 30 PME de sept ans et cinq mois en moyenne d'ancienneté employant 1302 salariés de 40 ans et 1 mois d'âge moyen et féminisé à 33.8 % avec 53.3 % de cadres.

⁷ **Astech** : pôle dont les domaines de compétences sont l'aviation d'affaires, le transport spatial, la motorisation et les équipements.

Les activités principales du pôle sont la fabrication de tubes acier et d'articles de robinetterie, l'ingénierie et les études techniques, la fabrication d'instrumentations scientifiques et techniques et la fabrication d'équipements d'émission et de transmission hertzienne.

Ce pôle regroupe 25 entreprises dont 19 PME employant 952 salariés.

- Apporter un cadre cohérent et transparent pour l'identification et la sélection des meilleurs projets, en lien avec les orientations stratégiques et technologiques du pôle et dans un délai réduit. La sélection doit s'effectuer de façon homogène sur l'ensemble des projets et sur la base de critères pertinents au regard des objectifs du pôle, afin de permettre d'évaluer le plus en amont possible la qualité et les leviers de valorisation de chaque projet ;
- Assurer le renouvellement du portefeuille de projets du pôle en animant des communautés d'acteurs ;
- Réaliser une ingénierie financière des projets sélectionnés en optimisant les sources de financement.

4° Développement international. La mise en œuvre de la stratégie au plan international permet de renforcer la dynamique de développement du pôle, par la connaissance des pôles étrangers, l'échange de bonnes pratiques et surtout l'élaboration de partenariats stratégiques, comprenant des objectifs variés : projets collaboratifs internationaux, intégration dans les programmes de recherche européens, échanges commerciaux entre partenaires industriels, recherche de compétences complémentaires,...

Un des principaux enjeux de ce processus réside dans la capacité du pôle à faire bénéficier les PME de l'ensemble des actions mises en œuvre.

5° Implication des PME/PMI leur intégration dans l'ensemble des actions menées par les pôles (projets R&D, développement international,...) est un des facteurs essentiels de leur développement.

6° Avoir une gestion des compétences à l'échelle du territoire. Une gestion des ressources humaines adaptée est l'une des conditions de succès des pôles de compétitivité. Le facteur humain est en effet décisif pour animer le réseau d'acteurs partenaires du pôle et les amener à travailler ensemble. Mais la gestion des ressources humaines au sein d'un pôle de compétitivité n'est pas simple : les populations en présence ont des statuts et des cultures très différents (chercheurs, entrepreneurs, salariés).

La réussite des pôles de compétitivité représente un enjeu majeur pour le développement futur de l'Ile de France.

Est-il possible aujourd'hui de faire un premier bilan de la mise en place des pôles ?

Les experts ne se hasardent pas encore à répondre à cette question et considèrent qu'il faudra attendre 2011 pour avoir les premiers retours sur investissement. Néanmoins, des premiers enseignements de cette politique de grande ampleur commencent cependant à apparaître. Il y a un an un audit sur la politique nationale en la matière avait conclu, au prix d'un resserrement du dispositif, à la nécessité de reconduire la politique des pôles inaugurée en 2005. A l'automne dernier une phase deux de cette politique était lancée par le gouvernement pour une nouvelle période de trois ans (2009-2011). Parallèlement un audit national des 71 pôles concluait que 13 (hors Ile de France) d'entre eux ne fonctionnaient pas de manière satisfaisante.

Notre CESR dans un avis rendu le 19 mai 2005 sur les pôles de compétitivité franciliens, après avoir rappelé les spécificités régionales conférait au Conseil régional un rôle de facilitateur et souhaitait :

- La reconnaissance de la diversité des pôles,

- Une identification claire des structures juridiques pour assurer l'autonomie des pôles
- Des règles d'organisation précises des pôles

Qu'en est-il de ces demandes ?

Certes, depuis 2005 des évolutions ont eu lieu néanmoins les questions de principes de départ, fondamentales, gardent leur valeur. Sur celle-ci il faudra revenir mais dans un cadre plus large que le focus, peut-être par le biais de l'autosaisine.

D'autres questions d'importance sont en suspend.

Ainsi, il faudra rapidement s'interroger sur le nombre d'emplois créés par les pôles et disposer d'informations sur le dialogue social. Les pouvoirs publics n'avaient pas manqué lors de la mise en place des pôles de souligner qu'ils en attendaient des retombées au niveau de l'emploi.

Egalement, il sera important de savoir si les PME/PMI sont bien intégrées aux activités des pôles y compris à leur gouvernance. Les premières constatations ne sont pas toujours très encourageantes. Faire cohabiter des grandes entreprises avec des PME/PMI de petites tailles pose parfois des problèmes complexes. Il importe cependant de tout mettre en œuvre pour faire avancer cette question qui conditionne, la performance du pôle, l'équilibre économique d'un territoire et facilite l'accès à l'innovation des PME/PMI. A noter également au sein de plusieurs pôles franciliens l'existence de difficultés au niveau de la gouvernance. Sur ce point, d'ailleurs, l'avis de notre CESR était sans ambiguïté, les règles d'organisation doivent être élaborées avec précision.

Enfin une évaluation claire de l'effort de recherche et sa traduction dans l'innovation doit être faite pour apprécier correctement les résultats et par voie de conséquence l'avenir des pôles de compétitivité. Ce travail essentiel mérite d'être entrepris sans retard dès la sortie des données chiffrées.
