

2 atouts de la réussite : pôles de compétitivité et parité hommes-femmes un enjeu pour la France

Ce dossier consacré aux atouts de la réussite porte ce mois-ci sur les "pôles de compétitivité", outil au service de l'attractivité du territoire et sur la parité hommes-femmes, facteur de performance. Ces deux atouts majeurs de succès des entreprises ont en commun de capitaliser sur les complémentarités et les synergies pour créer de la nouvelle valeur et participer au développement durable.

Complémentarité des pôles de compétitivité, où pour la première fois, des entreprises, des chercheurs universitaires et des collectivités locales ont travaillé ensemble, sous l'impulsion des pouvoirs publics, au sein de plates-formes communes dans toutes les régions en vue de déposer les dossiers conformes aux critères retenus. Complémentarité des hommes et des femmes, en conjuguant leurs qualités au service d'une plus grande performance managériale des entreprises, de l'efficacité économique et toute autre entité.

Les pôles de compétitivité

un nouveau levier de politique économique au service de l'attractivité du territoire

Dans le contexte de la mondialisation, pour l'industrie française confrontée à nombre de concurrents disposant d'avantages en termes de "coûts", l'innovation et la recherche et développement constituent des facteurs essentiels de compétitivité. Or, l'expérience fait ressortir que l'innovation gagne fortement en efficacité lorsqu'elle résulte de collaborations entre entreprises de toutes tailles, en coopération avec des laboratoires publics.

Ces collaborations sont naturel-

lement facilitées par la concentration géographique des acteurs, qui, en outre, améliore leur visibilité internationale et contribue à attirer de nouveaux partenaires et à favoriser l'emploi.

Une des réponses aux délocalisations

Ces constats ont conduit le gouvernement à annoncer, lors du comité interministériel d'aménagement du territoire du 14 septembre 2004, une nouvelle politique en faveur de la création et de l'innovation : il s'agit

LE LIVRE
DU MOIS

« Des services publics performants, c'est possible ! »



N'y aurait-il pas un intrus dans cette phrase ?

Jean-Jacques François, au service de l'Etat depuis 1971 et actuel patron de l'Agence comptable centrale du Trésor, prend le contre-pied de cette assertion. Notre auteur s'attache à prouver, en détaillant des expériences réussies et puisées au plus près du terrain, qu'il est possible d'introduire dans la fonction publique des méthodes de travail et d'organisation nouvelles.

Maniant humour et autodérision, mêlant anecdote et analyse de fond, il n'est pas loin de nous convaincre que la fonction publique — 18% de la population active — est en passe de réussir sa révolution culturelle.

Attention ! Ce livre n'est ni un manuel de "y'a qu'à faut qu'on" ni une panoplie de conseils pincés de patrons privés. Il est basé sur des pratiques concrètes effectivement applicables. Peut-être donneront-elles naissance à une nouvelle catégorie de "managers publics" inspirés et efficaces et pourquoi pas, une nouvelle attractivité de la fonction publique.

Voilà un livre engagé sur un sujet qui ferait fuir plus d'un honnête citoyen s'il était traité de manière conventionnelle.

Revigorant.

Editions générales FIRST

de faire émerger avec le soutien des collectivités territoriales, des pôles de compétitivité définis comme la mobilisation, dans un espace géographique limité, d'entreprises, d'unités de recherche et centres de formation, engagés dans des projets coopératifs innovants, et disposant de la masse critique permettant une visibilité internationale.

L'outil "pôles de compétitivité" concerne non seulement les domaines technologiques en émergence (nano technologies, biotechnologies, micro électronique...) mais également des domaines plus matures (automobile, aéronautique...).

Ces pôles auront un effet structurant, au service de la dynamique économique, en concentrant dans la durée l'affectation des moyens publics, humains et matériels. Ils dessineront progressivement une nouvelle carte des activités à fort contenu technologique, et contribueront à l'attractivité internationale du territoire français.

Mise en œuvre et moyens accordés

Préparé par un groupe de travail interministériel (GTI) dont le secrétariat est assuré conjointement par la DATAR et la Direction générale des entreprises (DGE) du ministère de l'Economie, des Finances et de l'Industrie, un appel à projets a été lancé fin novembre 2004 auprès des entreprises et laboratoires, invités à se regrouper et à proposer leurs initiatives. 105 dossiers ont été recueillis à la date de clôture de l'appel à projet le 28 février 2005.

Les collectivités territoriales françaises, au premier rang desquelles les Conseils régionaux, se sont fortement impliquées. Leur soutien financier constitue un critère important d'appréciation des candidatures.

Les dossiers de candidatures font l'objet d'une évaluation en trois temps, coordonnée par le GTI. La première évaluation a été

menée par les préfets de région, s'appuyant sur les services déconcentrés de l'Etat, notamment les DRIRE. Leur appréciation a notamment porté sur la qualité des partenariats présentés par les porteurs de projets et sur la mobilisation des collectivités locales.

La seconde évaluation, a été menée par les experts des différents ministères concernés qui se sont prononcés sur la qualité des propositions au regard du cahier des charges de l'appel à projets. Un éclairage international est par ailleurs en cours, apporté par les missions économiques d'une vingtaine de pays, sur les pôles concurrents ou partenaires des pôles français candidats.

Le troisième niveau d'évaluation est confié à un groupe de personnalités qualifiées d'indépendantes : industriels, scientifiques de renom, experts financiers, présidé par Anne Duthilleul¹, installé par le Premier ministre le 16 mai dernier.

Le gouvernement annoncera ses choix définitifs, lors d'un comité interministériel d'aménagement du territoire qui se tiendra courant juillet. Parmi les projets déposés, l'Etat ne retiendra comme "pôles de compétitivité" que ceux qui auront une visibilité mondiale (peut être pas plus d'une vingtaine). La question se pose de retenir d'autres projets dans le cadre de "pôles d'excellence" en partenariat avec les régions ou les départements.

Les soutiens financiers publics

Il est prévu de mobiliser 750 millions d'euros au total pour les pôles de compétitivité.

Les projets de la Recherche et Développement (R & D) coopératifs, "cœur" d'un pôle de compétitivité, feront l'objet d'aides (subventions), mobilisant, pour les projets industriels, principalement les crédits du Fonds de Compétitivité des Entreprises (DGE). En outre, les entreprises implantées dans les zones où est concentré l'essentiel des moyens de R&D bénéficieront d'exoné-

rations fiscales (100 % pendant 3 ans, puis 50 % les deux années suivantes) dans la limite de la règle "de minimis" de l'Union européenne (100 000 euros par période de 3 ans), et d'allègements (à hauteur de 50 % pour les PME et 25 % pour les grandes entreprises) de charges sociales patronales sur 6 ans pour les personnels impliqués dans les projets (chercheurs, techniciens, chefs de projets de R&D, juristes en propriété industrielle, personnels chargés des tests, etc.).

D'autre part, la Caisse des dépôts et consignations ainsi qu'OSEO-Anvar (ex BDPME-Anvar) mobiliseront prioritairement sur les pôles les ressources disponibles pour le renforcement du financement des jeunes entreprises, l'immobilier d'entreprise et les logements intermédiaires — notamment pour les chercheurs, pour le renforcement de l'équipement numérique haut débit du territoire national.

Une économie de réseaux fondée sur l'innovation

La création de ces pôles de compétitivité a pour ambition d'encourager le développement d'une économie en réseau fondée sur l'innovation, de favoriser l'attractivité du territoire français et de développer l'emploi. Les experts-comptables ne doivent pas être absents de ce grand projet national.

Présentation recueillie par Agnès Bricard auprès de deux membres de la Direction générale des entreprises, ministère de l'Economie et des Finances, Agnès Arcier, chef du service innovation et compétitivité, et Fabrice Leroy, chef de projet "Pôles de compétitivité".

1. Anne Duthilleul-Chopin, première femme polytechnicienne, dirigeante de l'ERAP, organisme qui gère les participations de l'Etat dans l'énergie, la pharmacie et les télécommunications.

La question des valeurs "féminines" au cœur de la performance de l'entreprise

Contrairement à ce qui est parfois encore imaginé, développer la place des femmes dans les lieux de décision n'est pas qu'une question d'égalité, répondant à une problématique de responsabilité sociale de l'entreprise. Il s'agit avant tout d'une question économique dont il est essentiel que les dirigeants, à la recherche du succès de leurs entreprises, se saisissent.

Les organisations ont profondément changé. Les codes, les modes de fonctionnement qui ont imprégné toute la fin du XX^e siècle sont remis en cause. Aujourd'hui, c'est l'organisme vivant (c'est-à-dire l'écosystème) qui fait référence, plus encore que le réseau. L'alliance des énergies est prédominante dans les besoins exprimés par les dirigeants. Dans un monde plus complexe, les entreprises savent qu'elles doivent explorer de nouvelles dimensions pour conserver leur dynamisme d'innovation et leur créativité.

Dès lors, il importe de s'interroger sur le Quotient féminin de son organisation, sur sa capacité à mobiliser les valeurs dites "féminines" en s'appuyant sur la diversité des individus. Il y a en effet de grands avantages à cela. Une entreprise a besoin de sens du concret pour atteindre des résultats, de capacité à saisir les signaux faibles pour élaborer sa vision sur l'avenir, de diversité pour sa créativité, de sens du partage de l'information pour développer son intelligence collective, de capacité à persuader, former des consensus pour la qualité globale du travail en équipe, de sens du collectif

pour valoriser et fidéliser les collaborateurs, et de sensibilité multiculturelle pour se développer au plan mondial... Si les valeurs dites "masculines" dans le management ne disparaissent pas, elles ne suffisent plus en revanche. Hommes et femmes doivent savoir jouer de leurs valeurs féminines dans leur pratique quotidienne du management, en fonction des moments et des situations bien sûr, mais avec une parfaite maîtrise.

Les entreprises qui l'ont compris encouragent chacun à assumer sa part de féminin. Elles renvoient aussi les critères d'évaluation de

la réussite, en maîtrisant le sens du temps et en stimulant l'ouverture des esprits. Enfin, "last but not least", elles ont mis en place des programmes d'accès des femmes aux postes essentiels des lieux de décision et à tous les métiers de leur organisation. C'est d'abord une question d'efficacité managériale.

Agnès Arcier

Agnès Arcier est l'auteur du « Quotient féminin de l'entreprise », Ed. Village mondial, collection CPA - Questions de dirigeants, 2002

LE LABEL DE PARITÉ : UNE RECONNAISSANCE DANS LE MONDE ÉCONOMIQUE

Le label égalité lancé le 28 juin 2004 par le ministère de la Parité et de l'Égalité professionnelle est la marque distinctive des entreprises, associations et administrations, qui reconnaît l'exemplarité des entreprises qui se sont engagées résolument sur la voie de l'égalité professionnelle. Le label égalité constitue un nouvel outil d'image et d'émulation répondant aux attentes du monde économique. Ce label est délivré pour une durée de trois ans, il est réévalué tous les 18 mois.

TÉMOIGNAGE DE NICOLE BARBIN DONT L'ENTREPRISE A ÉTÉ UNE DES PREMIÈRES RÉCOMPENSÉE PAR CE LABEL

Que représente ce label pour une PME d'Auvergne, terre d'engagement qui a su marquer notre pays de son empreinte, qu'il s'agisse des plus hautes instances de la République ou aujourd'hui de celles de la profession ?

C'est la reconnaissance de la prise en compte du rôle des femmes, non seulement dans la réussite d'objectifs liés à la complémentarité Hommes/Femmes mais également de la politique d'égalité, contribuant à un meilleur climat social.

Ce label est la marque d'une entreprise moderne qui a pris conscience de l'importance de l'égalité autant dans la perspective de l'efficacité que comme vecteur de démocratie.



Nicole Ameline remettant le label Parité à Nicole Barbin, Créatrice de Barbin Assurances, présidente nationale de Femmes Leaders, www.femmesleaders.com

EN BREF

LE COSA
ORGANISATEUR
DES ASSISES DE
LA SIMPLIFICATION

Jean-Pierre Alix a assisté le 12 avril dernier à cette journée, au cours de laquelle a été présentée la synthèse de l'ensemble des démarches et travaux portant sur la simplification administrative pour les usagers, les entreprises et les collectivités territoriales. Le COSA a joué un rôle majeur dans l'élaboration du troisième train de mesures de simplification.

Le Conseil Supérieur, représenté au COSA, a suivi ces travaux et transmis lui-même aux pouvoirs publics ses propositions de simplifications fin 2004.

Plus d'info sur www.dusa.gouv.fr

RANDONNÉE
CYCLOTOURISTE
DU CONGRÈS 2005

Après Paris Lyon, retour sur Paris du 1^{er} au 6 octobre 2005.

Le plus beau chemin étant celui des écoliers, nous irons visiter le Bugey et la Bourgogne par les petites routes bucoliques, loin de la pollution des véhicules à moteur !

Nous invitons les amoureux de la petite reine, mais aussi les touristes tranquilles à se joindre à nous pour un parcours où chacun choisit son kilométrage et son groupe, du sportif au cyclotouriste.

Et nous n'oublions pas nos accompagnantes pour un voyage gastronomique et touristique.

Renseignements : Claude Cailly
02 32 30 71 64
hautbuisson@aol.com

Michel Devillebichot
01 41 49 06 90
m.devillebichot@afigec.com

TITA ZEITOUN « POUR UNE PLUS
GRANDE REPRÉSENTATIVITÉ
DES FEMMES DANS LES ORGANES
DE DÉCISION DES ENTREPRISES »

partie des instances décisionnelles des sociétés du CAC 40 à ce jour. Il s'agit de 28 femmes qui occupent 31 mandats des 590 fonctions d'administrateurs.

Un grand nombre d'arguments militent pourtant pour la complémentarité hommes/femmes dans l'entreprise. La diversité représente une richesse et des ressources insoupçonnées. Le brassage des idées et les différences de toutes sortes permettent aux hommes de franchir des barrières, de s'ouvrir au monde, et à la femme de vivre l'entreprise et non de la subir.

La loi d'août 2003 sur la sécurité financière destinée notam-

ment à renforcer la gouvernance avec la nomination "d'administrateurs indépendants", n'a pas permis pour autant l'ouverture aux femmes.

En réponse à cette inertie, « Action de Femme » est devenue une référence. Son objet est de favoriser la présence de femmes dans les lieux de décision et donc dans les conseils d'administration des grandes entreprises. Un annuaire paraît régulièrement pour présenter les femmes inscrites et notamment dans les entreprises du CAC 40. Il met implicitement à l'index les entreprises dans lesquelles les femmes ne sont pas représentées. »

Tita A. Zeitoun, expert-comptable – commissaire aux comptes, à la tête d'un cabinet d'une quinzaine de collaborateurs, s'est engagée depuis de nombreuses années en créant en 1997 l'association Action de Femme, dans la promotion des femmes dans les lieux de décision des grandes entreprises.

« La femme est peu présente dans les organes décisionnels des sociétés françaises. Selon des études réalisées par l'association « Action de Femme », moins de 6 % des femmes font

UNE RÉUSSITE PROFESSIONNELLE,
UNE VIE ÉPANOUIE ET PUBLIQUE

Pour cela elle commence très tôt ; dès l'âge de 19 ans, à sa sortie de sciences-po, elle débute son activité d'expert-comptable et s'engage en politique. Aujourd'hui, elle est associée dans un cabinet d'audit renommé et expert agréé par la Cour de cassation, après avoir été élue locale pendant plus de 20 ans. Elle a également été maman très jeune, ce qui lui a permis de toujours rester en contact avec les réalités de la vie quotidienne et de trouver affection et sérénité dans sa famille.

Elle avoue que son engagement politique a été le plus difficile à assumer compte tenu de la disponibilité que la population attend de ses édiles. De plus, le

monde des élus accepte mal les contraintes de la vie professionnelle, la politique étant considérée comme un métier !

Le fait d'avoir poursuivi en parallèle ses trois vies est pour elle l'illustration qu'une femme peut s'épanouir dans son travail tout en s'engageant dans la vie citoyenne sans oublier l'équilibre de ses enfants et – lorsqu'il lui reste du temps – la fréquentation de ses amis.

Chez Isabelle de Kerviler, vie professionnelle et vie familiale ne se sont jamais opposées mais enrichies mutuellement ; elle espère que nombre de ses jeunes consœurs pourront effectuer à terme le même constat.

Isabelle de Kerviler, expert-comptable, commissaire aux comptes, associée d'un cabinet de plus de 50 personnes, démontre que vie familiale, vie professionnelle et vie publique ne sont pas inconciliables, et qu'au contraire elles peuvent être complémentaires.

L'exemple d'Isabelle de Kerviler montre qu'il est possible pour une femme – avec de la volonté, beaucoup d'organisation et un entourage favorable à la parité – de mener de front une activité professionnelle et une vie familiale et même d'y ajouter un engagement politique.