

### Atelier 1

#### ***Manufacturing : l'innovation peut-elle encourager la croissance et la création d'emploi?***

Animateur: Marc Lhermitte, Partner, Ernst & Young, International Location Advisory Services  
President: Mickael Todman, Executive Vice President, Whirlpool Corporation, President Whirlpool Europe  
Intervenants: Francis Bailly, National Executive President, General Electric France  
Georges Douin, Executive Vice President, Strategies and Product Planning, and International Operation CEO, Renault.  
Sebastian Mikosz, Executive Vice President, Polish Information and Foreign Investment Agency, PAIZ  
Hisataka Nobumoto, Chairman, Akebono Brake Industry

Qu'est ce que l'innovation et quel est son impact ? D'après F. Bailly, « l'innovation correspond au plus haut degré de la liberté ». S. Mikosz confirme que pour qu'il y ait innovation, il doit y avoir liberté, liberté de tester des idées, d'investir, d'entreprendre de nouveaux projets. S. Mikosz précise aussi que pour la Pologne, l'innovation est relativement récente comparée aux autres pays tels la France ou l'Allemagne... L'innovation entraîne la croissance, qui entraîne l'investissement, qui entraîne la création d'emploi..., une innovation toujours orientée par les besoins du client.

Les freins à l'innovation : Les coûts pour l'innovation sont importants (R&D), il y a donc un besoin de flexibilité notamment en fiscalité. Les compétences requises étant très spécifiques, un besoin de formation adéquate est nécessaire. D'après G. Douin "*l'innovation est un état d'esprit*", il convient donc d'être « conditionné » dès l'école. H. Nobumoto précise qu'il existe un fossé parfois trop important entre les différents environnements : entre l'Europe et le reste du monde par exemple, une meilleure communication est donc nécessaire.

#### Comment favoriser l'innovation?

F. Bailly propose de promouvoir la diversité notamment dans les formations techniques (plus de femmes). S. Mikosz, propose de développer les partenariats entre les universités et les entreprises. M. Todman propose de faciliter l'accès à l'Europe et de simplifier les différents environnements à l'intérieur de l'Europe (en fiscalité notamment). Le Dr. Krubasik, Executive Vice President Siemens AG (public), a rappelé qu'une plus grande prise de risque encourage la concurrence et donc l'innovation.

### Atelier 2 :

#### ***Externalisation et partenariat : quel impact sur la localisation de la recherche et de l'innovation?***

Animateur : Thierry Muller, Partner, Ernst& Young, Business Process Outsourcing

Intervenants : Philippe Carli, CEO Siemens Group France

Patricia Francis, President WAIPA

Martin Jahn, Managing Director Czechinvest

Shri B.V. Naidu, Director, Software Technology Parks of India

Koichi Takanami, Senior Managing Director, Dai Nippon Printing Co Ltd

Abderazzak El Mossadeq, Ministre délégué auprès du Premier Ministre marocain chargé des affaires économiques et de la mise à niveau de l'économie.

Trois propositions ressortent de cet atelier :

#### **1 L'innovation est un état d'esprit :**

- il faut développer l'esprit d'entreprise et réduire la peur du risque : il est à ce titre significatif qu'il faille 40 jours pour créer une entreprise en Europe alors qu'il n'en faut que 4 aux Etats-Unis ;
- de même la formation notamment des cadres et de la mobilité des ressources humaines en Europe doivent être encouragées.

#### **2 Il faut un cadre juridique opérationnel sur la propriété intellectuelle**

- il faut améliorer la compréhension du système des brevets
- il faut favoriser les liens entre le secteur privé et le secteur public en les décloisonnant et créer un modèle de référence en la matière afin de sceller alliances et partenariats.

#### **3 Il faut avoir un éco système équilibré pour créer des partenariats « gagnant gagnant »**

- il faut investir sur le long terme et s'efforcer de rassembler dans un cluster les financeurs, les PME PMI, les chercheurs, les universitaires
- il faut avoir une vision européenne et non plus nationale de développement de la R&D
- il faut tirer tous les bénéfices des diversités culturelles, linguistiques et de compétences technologiques pour accélérer la mise sur le marché des innovations.

### Atelier 3

#### ***Le capital humain : comment développer, attirer et ancrer les ingénieurs et chercheurs de haut niveau ?***

Animateur : Philippe VANRIE, Managing Director, European Business and Innovation Center Network  
Président : Grégoire OLIVIER, CEO, Sagem  
Intervenants : Jaroslav DOLEZAL, National Executive for Czech Republic, Honeywell  
John W. FOWLER, Director of New Initiatives School of Management-Executive Education, University of Texas at Dallas  
Clive GRUNDY, Group Human Resources Director, Compass Group PLC  
Tsuyoshi NAKAI, General Director, Jetro Paris  
Jean-Dominique PERCEVAULT, Chairman and Managing Director, Schlumberger S.A. Services Pétroliers Schlumberger and Axalto S.A.

Les bonnes entreprises sont attentives à leurs salariés : Compass met tout en œuvre pour devenir « l'employeur préféré », et dans cet objectif, par exemple, a mis en place une enquête de satisfaction auprès de ses salariés. Sagem alimente la motivation de son personnel par la culture de la propriété de l'entreprise (système d'actionnariat salarié). Pour donner confiance à ses ingénieurs, Schlumberger investit en R&D sur le long-terme, quelles que soient les fluctuations de l'environnement. Honeywell intègre les scientifiques de l'Europe de l'Est dans son dispositif opérationnel de recherche.

L'Université du Texas œuvre pour plus de pragmatisme dans la formation des cadres, plus d'originalité dans leurs carrières ; elle encourage l'esprit d'entreprise. Le Jetro souhaite favoriser les opportunités de formations croisées et programmes d'échanges de cadres entre le Japon et l'Europe.

La lutte pour attirer les talents va devenir de plus en plus rude. Des initiatives s'imposent pour retenir les ingénieurs en Europe, dont certaines ont été préconisées par l'atelier :

1. Fiscalité : créer d'un statut « d'expatrié européen » ; harmoniser les systèmes d'accompagnement et d'incitation en faveur de la R&D (aux échelons européen et nationaux).
2. Initiatives structurelles : promouvoir de « grands projets d'intégration » en R&D ; favoriser les coopérations entre entreprises européennes et japonaises.
3. Développement de l'esprit entrepreneurial : promouvoir l'actionnariat salarié ; développer le capital-risque ; créer de nouveaux programmes de formation, encourager la création de petites entreprises, l'essaimage et l'esprit d'entreprise.
4. « Up-skilling » et flexibilité : inciter à la diversité au sein des équipes ; promouvoir et récompenser l'augmentation des qualifications ; encourager la mobilité.

#### Atelier 4

### ***Environnement et développement durable : les nouveaux «green » fields ?***

Animateur : Eric Duvaud, Partner, Ernst & Young, Environment and Sustainability  
Président : Serge Foucher, Executive Vice President, Sony Europe  
Intervenants : Philippe Audic, Regional Delegate, EDF Pays de la Loire  
Christian Brabant, Market Director, President, Whirlpool France  
Edith Cresson, Former French Prime Minister, Deputy Mayor of Châtellerault  
Claude Mandil, Executive Director, International Energy Agency  
Gilles Martin, Chairman and CEO, Eurofins Scientific Group  
Arto Timperi, Manager, Timberjack Energy Technology

#### Quels constats peut-on faire ?

Il est clair pour tous, aussi bien pour les entreprises que pour tout citoyen, que des efforts doivent être faits pour protéger l'environnement.

Les préoccupations environnementales sont maintenant totalement intégrées dans la « business chain ». La responsabilité de l'Europe dans ce domaine est grande. En effet, elle est un modèle pour le reste du monde du fait de son avance en termes de prise de conscience, de technologies et de législation, ce qui incite les autres pays à copier les réglementations européennes.

#### Propositions pour faire des préoccupations environnementales un moteur de croissance pour l'Europe :

- Définir une vision partagée et largement diffusée sur un modèle d'une Europe durable.
- Créer un programme d'investissement européen pour l'énergie, le transport et la gestion des déchets basé par exemple sur ETAP (Plan d'Action sur les Technologies Environnementales)
- Développer des zones industrielles intégrant ces préoccupations.
- Créer une gouvernance environnementale à travers le monde qui pourrait être construit sur le modèle de l'Organisation Mondiale du Commerce par exemple.
- Renforcer les compétences environnementales et une sensibilisation par l'éducation

En conclusion, on peut retenir qu'il existe un formidable esprit d'innovation derrière les préoccupations environnementales et qu'il permet de créer de nouvelles activités de Recherche et Développement et des emplois qui ont peu de chance d'être délocalisés.

**Atelier 5**  
***Les clusters et leur attractivité***

*Quels sont les avantages et les inconvénients à s'implanter dans les clusters pour les entreprises étrangères? Quels sont les avantages et les inconvénients à devenir une région « spécialisée » ? Comment devenir la nouvelle « Silicon Valley européenne » ? ...*

Animateur : David Walburn, Président, Eurada  
Président : Mario Armero, Président du Bureau, General Electric Espagne et Portugal  
Intervenants : Philippe Chalmin, Professeur en Affaires Internationales, Université Paris Dauphine  
Geoffrey S. Connor, Secrétaire d'Etat, Texas  
Eduardo Gouvea Vieira, Président, Firjan  
Robert Huggins, Directeur Général, Robert Huggins Associates  
Ritva Nirkonnen, Directeur, Agence de Développement Régionale du Jyväskylä, Jykes Ltd

Avant d'aborder le sujet de l'attractivité d'un cluster, il semblait primordial d'en donner une définition. Le cluster serait donc en quelque sorte « une vallée » où les entreprises, les financeurs, les institutions etc., oeuvrant sur un même domaine d'activité s'assemblent et concentrent leurs efforts pour former un réseau spécialisé, permettant de générer de l'innovation et des richesses grâce à des échanges de connaissances.

Un cluster ayant une durée de vie limitée, il a besoin, pour se développer et rester attractif, d'être encadré par une politique d'attractivité Européenne, et idéalement géré par une structure publique.

Ainsi certaines mesures d'attractivité devront être encouragées, tels :

- éviter la prolifération des clusters en se concentrant sur la promotion de réels clusters d'excellence
- une coopération paneuropéenne, y compris dans une optique de migration de fonctions, pour l'externalisation
- une politique et une stratégie commerciale au sein du cluster qui ne soit pas limitée à un seul client ou un seul marché
- le développement du rôle et l'implication accrue des universités
- préférer la promotion d'image de marque et l'identification des clusters à celles des régions
- la mise en place de mesures fiscales harmonisées pour les impatriés de haut niveau
- la mise en place d'une politique de développement régional européen pour soutenir les clusters
- la réalisation d'une cartographie des clusters permettant de les identifier et de mesurer leurs performances.