

Approche théorique du rôle de la gouvernance dans la dynamique des clusters

A Theoretical Framework on the Role of Governance in Cluster Dynamics

AIT ABDERRAHMAN Hafida

Docteure

Faculté des Sciences Juridiques Economiques et Sociales

Université Ibn Zohr

Laboratoire de Recherche en Entrepreneuriat, Finance, et Management des
Organisations
Maroc

Mohamed BINKKOUR

Enseignant chercheur

Faculté des Sciences Juridiques Economiques et Sociales

Université Ibn Zohr

Laboratoire de Recherche en Entrepreneuriat, Finance, et Management des
Organisations
Maroc

Date de soumission : 27/05/2025

Date d'acceptation : 09/08/2025

Pour citer cet article :

AIT ABDERRAHMAN.H. & BINKKOUR.M. (2025) « Approche théorique du rôle de la gouvernance dans la dynamique des clusters », Revue Française d'Economie et de Gestion « Volume 6 : Numéro 8 » pp : 747- 771.

Author(s) agree that this article remain permanently open access under the terms of the Creative Commons Attribution License 4.0 International License



Résumé

La littérature sur le cluster a révélé l'importance des acteurs qui le constitue et la capacité de la structure de gouvernance à créer des interactions positives et à renforcer les liens entre ces acteurs. Cette structure formelle régit les actions collectives à travers des mécanismes de coordinations (mise en réseau, partage de connaissances, projets collaboratifs, ...) dans l'objectif de créer une dynamique inter-organisationnelle (innovation, partenariat Recherche et développement...) entre des acteurs pouvant être hétérogènes (laboratoires, établissements publics, les entreprises ...). Il convient également de noter que la stratégie de la structure de gouvernance est principalement orientée vers le développement économique territorial via la valorisation des aménités territoriales. L'objectif de cet article est de présenter une revue de littérature sur la nature de la contribution de la structure de gouvernance à la dynamique des clusters. Ainsi que de mettre en exergue le rôle des acteurs publics et l'animateur du cluster dans le développement positif des entreprises adhérentes au cluster.

Mots clés : Cluster ; gouvernance ; confiance ; mise en réseau ; ancrage territorial ; collaboration.

Abstract

The literature on clusters has revealed the importance of the actors that constitute it and the ability of the governance structure to create positive interactions and strengthen the links between these actors. This formal structure governs collective actions thru coordination mechanisms (networking, knowledge sharing, collaborative projects, ...) with the aim of creating inter-organizational dynamics (innovation, research and development partnerships...) among potentially heterogeneous actors (laboratories, public institutions, companies...). It should also be noted that the governance structure's strategy is primarily oriented toward territorial economic development thru the enhancement of territorial amenities. The objective of this article is to present a literature review on the nature of the contribution of the governance structure to the dynamics of clusters. As well as to highlight the role of public actors and the cluster facilitator in the positive development of the companies affiliated with the cluster.

Keywords : Cluster ; governance; trust ; networking ; territorial anchoring ; collaboration.

Introduction

Dans un contexte marqué par la mondialisation, la rivalité territoriale et la nécessité de valoriser et mobiliser efficacement les aménités locales, le cluster constitue un dispositif habilitant de développement économique territorial. Ce dispositif représente aujourd'hui un objet de réflexion central pour favoriser les dynamiques territoriales.

En effet, le développement du champ d'études des agglomérations d'entreprises (réseaux territorialisés d'organisations selon, Ehlinger et al, 2007, cluster, district...) a fait apparaître plusieurs concepts qui ont des caractéristiques en commun ce qui rend difficile la mise au point d'un consensus sur la définition du cluster (Feser, 1998).

Pour les objectifs de cet article, le Cluster sera compris au sens large de Porter qui le dénote comme *"une concentration géographique d'entreprises liées entre elles, de fournisseurs spécialisés, de prestataires de services, de firmes d'industries connexes et d'institutions associées (universités, agences de normalisation ou organisations professionnelles, par exemple (dans un domaine particulier, qui s'affrontent et coopèrent"* (The Competitive Advantage of Nations de Michael Porter). Le modèle du Cluster Porterien a été popularisé grâce à sa promotion non seulement comme un concept à analyser, mais comme un dispositif de promotion économique pour les politiques publiques (Martin et Sunley, 2003). Notamment, les décideurs politiques pouvaient influencer le développement économique local et régional de manière relativement peu coûteuse en s'engageant auprès des chefs d'entreprise dans le cadre des clusters (Swords, 2013). Suivant cette orientation, d'autres pays ont lancé des programmes d'appui et de promotion des clusters. *« Les clusters sont aujourd'hui considérés comme la base des politiques locales, voire nationales, dans de nombreux pays »* (Torre, 2006, p.16). À première vue, ce dispositif a fait ses preuves sous d'autres cieux, et le typique cluster de la Silicon Valley aux Etats Unies d'Amérique ainsi que d'autres clusters représentaient un exemple réussi de ce qui pouvait être réalisé (Lagendijk et Cornford, 2000).

La gouvernance des Clusters

Compte tenu de la définition susmentionnée de Porter (1990), nous constatons que le cluster est composé des relations établies entre les organisations au sein d'un même territoire. À cet égard, la réussite du cluster est essentiellement tributaire des relations entre les différents acteurs qui le constitue (Suire et Vicente, 2008), ainsi que le rôle de la structure de gouvernance¹. Cette

¹ Appelé aussi facilitateur, cellule d'animation, structure de gouvernance du cluster, Brokers...

structure est selon Bocquet et Mothe (2015) est défini comme « *une instance formelle régissant les actions collectives en vue de la mise à niveau du cluster* ». Dès lors, la performance du cluster dépend dans une large mesure de la capacité de la structure de gouvernance à créer des interactions positives et à renforcer les liens entre les acteurs du cluster.

De ce fait, l'intérêt scientifique de ce sujet est de mettre en exergue le rôle de la structure de gouvernance dans la dynamique des clusters.

Malgré l'envergure du phénomène de clusterisation, la littérature reste fragmentée au sujet de la gouvernance. A cet égard plusieurs questions se posent à savoir : quelle est la nature de la gouvernance des clusters ? Quelle est la place des acteurs publics dans la dynamique des clusters ? Quels sont les niveaux de gouvernance au sein du cluster ? Quel est le rôle de l'animateur du cluster ? Quelles sont les pratiques opérationnelles de la structure de gouvernance du cluster ? Cette problématique souligne la nécessité de présenter une revue de littérature organisée et scellée afin de comprendre la gouvernance dans le cadre des clusters.

L'objectif de cet article est de proposer un état de l'art de la relation entre les pratiques de la structure gouvernance et la dynamique des clusters. Pour cela, nous avons mis en avant une revue de littérature qui traite cette relation.

Pour structurer cette réflexion, nous avons organisé cet article comme suit :

La première partie aborde l'implication des acteurs publics dans certains projets et programmes des clusters. La deuxième partie définit la gouvernance et exprime les niveaux de gouvernance (stratégique et opérationnelle) dans le cadre d'un cluster. Quant à la troisième partie, elle présente les différentes nominations et les fonctions de l'animateur du cluster dans la pérennisation de ce dispositif. La dernière partie rassemble les pratiques de la structure de gouvernance du cluster qui ont un effet positif sur le développement territorial.

1. Revue de littérature sur le rôle des acteurs publics dans la dynamique des clusters

Les agglomérations d'entreprises sont des formes qui nécessitent pour leur performance des mécanismes de coordination. En dépit de la forme étudiée (cluster, pôle de compétitivité ou district...), ces agglomérations se caractérisent par la coexistence d'acteurs publics et privés à titre individuel et collectif dont les objectifs peuvent être souvent divergents.

La coordination est plus difficile dans le cadre des agglomérations de petites et moyennes entreprises, qui manquent généralement de ressources organisationnelles, stratégiques et financières (Alberti, 2001). Ainsi, elles sont principalement déficitaires en ressources pour la recherche et développement et des difficultés à coopérer (Bocquet et Mothe, 2009). Ces entreprises « *adoptent parfois des comportements individualistes, voire opportunistes,*

conduisant à annuler les effets de proximité géographique à travers des phénomènes de polarisation ou de captage de ressources » (Bocquet et Mothe, 2009, p. 413). Dans ce contexte, la gouvernance semble être nécessaire afin de créer une dynamique inter-organisationnelle entre les acteurs hétérogènes, qui manquent souvent de ressources et d'occasions d'interactions. Cette idée sous-tend une gouvernance « territoriale² » ou « locale³».

À cet égard « *La gouvernance territoriale fournit alors une nouvelle lecture de l'intervention des institutions publiques, qui peuvent participer à ce rôle clé de création de repères institutionnels pour l'ensemble des acteurs, en structurant les mécanismes de coordination à l'échelle collective* » (Bocquet et Mothe, 2009, p. 414). Dans ce cadre Talbot (2008) explique que les institutions publiques se concentrent sur la compréhension des problèmes et lacunes existantes ainsi que la proposition de solutions dans le but d'atteindre les objectifs communs. D'emblée, les acteurs d'un territoire qui est principalement un construit social, peuvent se conforter à des tensions. À cet effet, la gouvernance facilite la négociation qui peut conduire à des compromis permettant d'atténuer les tensions dues à la différenciation des échelles spatiales auxquelles les acteurs appartiennent (Rallet, 2000 ; Bocquet et Mothe, 2009).

L'intervention des institutions publiques à cet égard peut varier selon son angle de participation qui peut être soit interne du réseau (ou structure) d'une manière directe pour créer une proximité institutionnelle, ou de l'externe en tant que partie prenante qui influence indirectement le réseau ou la structure (Alberti, 2001).

Les politiques lancées par le gouvernement pour le développement des clusters illustrent l'implication du secteur public et privé pour le développement territorial et sectoriel. Leur implication encourage en premier lieu l'innovation et les actions de la R&D.

Partant de ces éléments Brette et Chappoz (2007), ont listé trois aspects qui caractérisent l'implication publique à savoir :

- Le contenu du projet n'est pas prescrit ou imposé par l'État ou par un organisme public national.

² « *La question de la gouvernance territoriale renvoie ainsi tout d'abord à celle du développement local et se situe dans le contexte historique de l'implication croissante des acteurs locaux — privés, publics, associatifs — dans les dynamiques de développement, dans leur capacité à se mobiliser et à se prendre en charge.* » (Leloup et al, 2005, p. 322).

³ « *La gouvernance locale désigne le processus dynamique de confrontation et d'ajustement - différent selon les modalités de coordination - entre des acteurs géographiquement proches qui participent à la résolution de problèmes de production (ou à la réalisation d'un projet collectif de développement).* » (Gilly et Wallet, 2001, p. 556).

- Les acteurs ont une capacité et une liberté d'action accrue pour définir le cadre ainsi que les modalités de leur coopération.
- Et si la politique est initiée et financée en grande partie par l'État. Cette politique considère principalement que les politiques d'innovation doivent se faire au niveau régional.

Le rôle de l'État réside dans son implication forte à travers le financement des projets et programmes des clusters. Ainsi, les politiques décentralisées à l'échelle régionale/ locale encouragent les coopérations d'innovation. Ils incitent les acteurs publics et privés (laboratoires, établissements publics, les entreprises) à collaborer dans le cadre des R&D (Newlands, 2003).

2. Les niveaux de gouvernance au sein du cluster

En se référant aux travaux de Alberti (2001), Ketels et al. (2006), Ehlinger et al. (2007), Poivret (2010) et Chabault (2009), la gouvernance est en mesure de concevoir une orientation stratégique pour un réseau des organisations. Elle vise à coordonner les relations interorganisationnelles (Ingstrup et Damgaard, 2013 ; Alberti, 2001 ; Ehlinger et al., 2007), le transfert de connaissances entre acteurs (Bruun et Damgaard, 2011), et assure les activités quotidiennes du cluster.

La littérature reste relativement ambiguë sur la composition, la logique et les pratiques de la structure de gouvernance (Chabault, 2009). Les différentes formes de gouvernance nous amènent à définir deux niveaux de gouvernance : la gouvernance stratégique et la gouvernance opérationnelle.

2.1. La gouvernance stratégique

Ce niveau de gouvernance s'incarne dans le mode de gouvernance associative (Ehlinger et al., 2007). Ce dernier est caractérisé par une structure formelle composée de représentants qui sont désignés ou élus par les membres du réseau. Ces structures incarnent l'articulation d'une gouvernance collective organisée sous forme de conseil d'administration et membres de bureaux. Ici, la gouvernance stratégique est assurée par des comités (exemple : comité de pilotage, comité de coordination.) où toutes les parties prenantes sont représentées (Ehlinger et al 2007).

Les acteurs de la gouvernance sont censés avoir une vision commune et partagée du réseau et concevoir une stratégie qui prend en considération les intérêts de chaque acteur du réseau (Camagni, 1995 ; Alberti, 2001). La reformulation d'une stratégie nécessite la connaissance du réseau pour pouvoir mettre en place des mécanismes de définition des objectifs communs

(exemple : le développement de la compétitivité des entreprises et de secteur) et de soutenir une approbation partagée entre les acteurs (Winkler, 2006).

Des difficultés peuvent survenir pour converger les objectifs individuels vers un objectif collectif. En conséquence, plusieurs conceptions de la stratégie peuvent s'opposer, à ce titre, les tenants d'une vision intégrée soutiennent que les stratégies individuelles des acteurs doivent être recadrées autour d'une stratégie collective (Winkler, 2006 ; Parker, 2007).

Par ailleurs, la gouvernance d'un cluster peut en quelque sorte influencer l'orientation du réseau. L'intégration de l'innovation comme facteur important pour développer un cluster se répercutera positivement sur les entreprises et les acteurs adhérents par l'adoption d'un processus d'innovation (Gilsing, 2000). À titre d'exemple, Gilsing (2000) considère que l'objectif principal de la structure de gouvernance est principalement l'innovation : « *Selon nous, la gouvernance des clusters vise spécifiquement l'innovationle concept de gouvernance des clusters, qui concerne l'action collective voulue des acteurs des clusters pour améliorer un cluster, vise spécifiquement à faciliter et à améliorer l'innovation*⁴ ». (Gilsing, 2000, p. 12). Alors que d'autres auteurs considèrent que la stratégie du cluster doit être orientée vers l'appui au développement économique territorial (Ehlinger et al., 2007 ; Bruun et Damgaard, 2011).

2.2. La gouvernance opérationnelle

Les acteurs de la gouvernance opérationnelle sont définis selon la politique de gouvernance adoptée, ils peuvent être constitués d'acteurs interne ou externe du réseau (Provan et Kenis, 2008). Une structure de gouvernance opérationnelle constituée d'acteurs externes comprend des acteurs publics locaux, ceci renvoie à une gouvernance territoriale au sens d'Ehlinger et al. (2007) ou une gouvernance publique au sens de Mendez (2005). Une telle structure vise la mise en œuvre des actions stratégique du réseau et son animation par la mise en place des représentations et valeurs partagées entre les acteurs et le renforcement d'interactions fructueuses (Provan et Kenis, 2008).

Cette structure est qualifiée de plusieurs nominations qui reflètent la nature de leur intervention dans le réseau (exemple : des intermédiaires, structure d'animation, gestionnaire du cluster, traducteurs...). Elle est organisée sous forme d'entité administrative composée d'un directeur et des chargées de mission (McEvily et Zaheer, 2004). Cette équipe est principalement responsable des décisions opérationnelles pour la gestion quotidienne des activités du réseau.

⁴ Traduction libre

Dans le cadre des clusters labellisés, cette entité reçoit des fonds d'appui, subventions, et cotisation des membres adhérents et met en place des activités de mise en réseau, des formations, et partage des informations... (Bocquet et al., 2013 ; Bocquet et Mothe, 2010). Elle contribue à la construction de liens entre le monde interne et externe du réseau. Dès lors, elle facilite l'échange de connaissances et l'apprentissage interorganisationnel.

3. L'animateur : un garant de la pérennité du cluster.

Depuis l'apparition du concept cluster (Porter, 1990) basé sur un constat qui stipule que la compétitivité des entreprises passe par la mise en valeur des aménités du territoire sur lequel elles opèrent. Ceci, par la constitution de réseaux territorialisés d'interactions et de coopération entre les acteurs (entreprises : PME, GE, TPE, institutions de soutien et de recherche...) ainsi que l'implication de l'Etat pour soutenir le développement de ces réseaux.

Le cluster comme une sorte d'organisation d'organisations territorialisées requiert des mécanismes de fonctionnement chapeauté par une structure qualifiée d'« *animateur de cluster* » « *qui assure la coordination entre les acteurs et l'animation du cluster par des événements, projets et autres occasions de rencontre entre les acteurs* ». Il faut souligner à cet égard que le développement du cluster repose sur les acteurs adhérents ainsi que l'animateur en tant qu'acteur qui assure la pérennisation de ce dispositif habilitant.

Les travaux sur l'animateur du cluster sont restreints, cette fonction peu appréhendée est au cœur de la formation des relations de coopération. L'animateur du cluster a été discuté dans la littérature sous différentes nominations : cluster Facilitator, Clusterpreneur, manager, leader, Broker et promoter... Il est perçu comme un facilitateur de confiance (Mesquita 2007), son rôle est articulé autour de la création de confiance entre les acteurs pour encourager la collaboration inter organisationnelle (Huggins, 2000 ; Baalen et al., 2005), et amener les acteurs participants à tirer avantage des externalités du cluster.

4. Les pratiques opérationnelles de la structure de gouvernance du cluster.

La performance du cluster dépend dans une large mesure de la capacité des membres de la structure de gouvernance à créer et gérer les réseaux par le renforcement des liens faibles entre les acteurs et la création des interactions. Ainsi qu'avoir des compétences spécifiques comme la capacité à créer une confiance⁵ entre les membres (Powell, 1996) et l'habileté d'établir une culture de soutien et de défi (Scott, 2000).

⁵ La confiance est développée par la concordance entre les paroles et les actions.

Ingstrup (2010) a identifié trois pratiques génériques de la structure de gouvernance du cluster en se basant sur l'analyse de cinq dimensions (Objectif principal de l'intermédiation, le centre d'intérêt de l'intermédiation, Caractéristiques de la personnalité de l'animateur, niveau primaire d'implication et la prise de décision).

Le tableau suivant présente les rôles et tâches assurées par la structure de gouvernance du cluster cités dans la littérature (sous les différentes appellations).

Tableau N°1 : pratiques et rôles remplis par la structure de gouvernance

Concepts relatifs à la structure de gouvernance du cluster	Pratiques de la structure de gouvernance	Auteur
Cluster facilitateur	<ul style="list-style-type: none"> - Guider et coordonner plusieurs acteurs et leurs ressources et activités afin d'atteindre des buts et objectifs communs formés par les intérêts des parties prenantes internes et externes. - Établir une Image de marque du cluster. - Établir des Coopérations inter-clusters - Financement - Projets d'innovation et d'entreprise - Partage des connaissances - Analyse de marché - Événements de mise en réseau - Gestion de portefeuille de projets - Séminaires 	Ketels et al. (2006) Ingstrup (2010) Bruun et Damgaard (2011)
Une structure d'animation	<ul style="list-style-type: none"> - Identifier les intérêts partagés et développer des attentes communes des acteurs du cluster. - Développer le réseau du cluster. - Amener les acteurs participants non seulement à comprendre, mais aussi à reconnaître leurs interdépendances relationnelles et leur contexte mutuel. 	Poivret (2010)
Meta-manager	<ul style="list-style-type: none"> - La définition d'une stratégie - La coordination de l'ensemble des relations entre acteurs du réseau, - Le contrôle de la mise en œuvre des stratégies - Veiller sur la cohésion du réseau - L'accompagnement du développement local du territoire. 	Ehlinger et al. (2007)
Animateur du cluster	<ul style="list-style-type: none"> - Identifier les compétences clés de chaque acteur. - Faire émerger la compétence collective, notamment par le travail en réseau et la collaboration. - Participer à l'élaboration d'une stratégie commune entre tous les acteurs. 	Remoussenard-Pourquier et Ditter, (2015)

	- Faire émerger des compétences territoriales clés, facteur clé de succès du cluster.	
Facilitateurs de confiance	- Aider à créer des opportunités pour que la confiance refasse surface et sorte les entreprises de leur inertie non collaborative - Faciliter et coordonner le développement du cluster par l'instauration d'un climat de confiance entre les acteurs du cluster.	Mesquita (2007) Ingstrup et Damgaard (2012)
Le gestionnaire de clusters (Cluster Manager)	- Un réseuteur et un facilitateur de relations. - gère les liens faibles et forts avec les membres du cluster, les membres potentiels et les parties prenantes et, lorsqu'une vision commune émerge, il encourage sa réalisation collective.	Coletti (2010)
Structure de gouvernance	- Ancrage territorial - Mise en réseau - Coopération recherche-industrie	Bocquet et al. (2013). Bocquet et Mothe (2010)
Organisation administrative du réseau (Network Administrative Organization)	- Renforcer la légitimité du réseau - Traiter les problèmes et les questions uniques et complexes du réseau - Réduire la complexité de la gouvernance partagée	Provan et Kenis (2008)

Source : élaboration personnelle

4.1. Gouvernance et ancrage territorial

Au-delà des infrastructures et services développés pour accueillir l'activité sur le site et les efforts pour maintenir sa qualité. La structure de gouvernance doit conduire une réflexion stratégique (Simmie et al., 2004) pour procréer de la diversité et la complémentarité des actions pour créer des réseaux d'innovation.

Dans le cadre des clusters qui sont caractérisés par une gouvernance mixte, les institutions ont tendance à organiser des circonstances uniques en fournissant un soutien aux entreprises adhérentes ce qui renforce leur ancrage territorial. Ceci par la mise en œuvre d'actions de support, de transfert de connaissances, d'incitation, d'organisation, du partage de la valeur pour la création de ressources territoriales (spécifiques et génériques) (Bousquet, et al, 2020).

Dans ce sens, Bousquet et al (2020) avancent que « *La non-imitabilité des ressources issues d'un ancrage territorial doit donc être analysée en prenant en compte l'existence de proximités difficilement substituables⁶, mais aussi le rôle de l'histoire et des institutions du territoire* » (Bousquet et al., 2020, p. 48).

⁶ Dans notre cas les clusters qui émergent pour mettre en valeur les aménités du territoire (exemple : agriculture, les produits de la mer pour le cas d'Agadir), ce qui est normal d'avoir des entreprises de ce domaine déjà implantées et donc la préexistence d'une proximité géographique.

Les clusters constituent des exemples de territoires à fort ancrage territorial, où la gouvernance joue un rôle central dans le développement de la recherche et de l'innovation, tout en stimulant l'apprentissage collectif par des actions collaboratives (Crague, 2015). Ceci favorise la coproduction de ressources grâce aux efforts de coordination et l'activation de la proximité géographique en instaurant une proximité organisée « *Une proximité institutionnelle peut également venir renforcer et pérenniser les coordinations entre acteurs locaux. Elle se caractérise par des interactions indirectes et peut prendre plusieurs formes. Il peut s'agir de l'appartenance non intentionnelle à une même communauté, de l'adhésion intentionnelle à un même groupe, de la soumission à des normes exogènes qui s'imposent aux acteurs, ou encore de la soumission à des standards définis par les acteurs eux-mêmes* » (Bousquet et al., 2020, p. 47).

L'activation de la proximité géographique permet un échange meilleur de connaissances nécessaires au suivi des évolutions de l'environnement et favorise la confiance entre les partenaires désireux d'innover collectivement (Detchenique, 2013 ; Loilier, 2010).

4.2. Gouvernance et confiance (Trust facilitators)

Piovesan et al. (2007) ont constaté que la confiance est une composante principale de la gouvernance d'entreprises et de réseau et peut combler les lacunes d'un contrat. L'émergence de nouvelles formes d'organisation et de stratégies de développement d'alliances a suscité une nouvelle réflexion sur la confiance et son importance.

Considérée comme un facteur qui tisse et solidifie les relations sociales afin de se sentir en sécurité dans la relation interpersonnelle (Saci et Boughanbouz, 2016), la confiance diminue le contrôle des situations inexplicables et l'incertitude (Van de Ven, 2004). En conséquence, la confiance améliore et crée de la valeur dans les relations interorganisationnelles (Rousseau et al., 1998). C'est un élément fondamental pour la réussite des relations interorganisationnelles (Hauch, 1997). En outre, un niveau de confiance élevé se répercutera positivement sur la satisfaction des employés, des clients et fournisseurs (Saci et Boughanbouz 2016).

Dans le cadre du cluster, les entreprises sont considérées avoir des avantages économiques qui résultent des regroupements des entreprises qui ne subissent pas des coûts de coordination et donc une réduction des coûts de transactions (Lorenzen, 2001 ; Williamson, 1985). Certaines études ont porté sur l'origine de ces avantages au sein des clusters, elles ont mis en évidence l'existence d'une confiance entre les entreprises réduisant les coûts de transaction (les coûts de recherche et de contrats) (Storper et Salais 1997 ; Lorenzen, 2001).

Malgré la multitude des recherches sur la confiance et son effet sur la valeur économique, il existe encore une grande confusion quant à sa définition théorique (Lorenzen, 2001). De plus, les explications à propos des déclencheurs de la confiance ne sont pas encore établies particulièrement dans les clusters industriels (Lorenzen, 2001). Comme susmentionnée, la confiance agit comme un fluidifiant des interactions interorganisationnelles (Lorenzen, 2001 ; Casson, 2000). Ainsi, deux formes de confiance sont révélées à savoir la confiance interorganisationnelle et la confiance interpersonnelle. Ces deux formes font référence au même principe qui stipule que les interactions (que ce soit au niveau interorganisationnelle ou interpersonnelle) qui peuvent déclencher ou résulter de la confiance⁷ se font via les individus (le cadre social de la relation) qui représentent les organisations.

De ce fait, nous allons présenter la définition de la confiance suivant le contexte à caractère inter-organisationnel de notre recherche. Dans ce sens, Neveu (2004) définit les trois formes de confiance (interpersonnelle, organisationnelle, et interorganisationnelle) comme suit :

« La confiance interpersonnelle désigne la confiance qui peut naître entre deux individus (dans le cadre de la relation de travail, il peut s'agir de la confiance entre collaborateurs ou encore entre un salarié et son supérieur hiérarchique direct). La confiance organisationnelle désigne, elle, à la fois, au sens large, la confiance au sein d'une organisation et, au sens strict, la confiance que les salariés peuvent placer dans les dirigeants de leur entreprise (« anthropomorphisation » de l'organisation). Quant à la confiance interorganisationnelle, elle s'établirait au niveau des relations entre organisations (elle est étudiée notamment dans le cas d'alliances interentreprises) » (Neveu, 2004, p. 1).

Pour bénéficier des externalités d'un réseau comme le cluster, la confiance mutuelle constitue une base durable pour une relation de collaboration dans un réseau (Casson, 2000). Dans le cadre des collaborations basées essentiellement sur la confiance, cette dernière représente une garantie. Le tableau suivant représente les différentes dimensions de la confiance.

⁷ La confiance est perçue comme un construit à caractère complexe et multidimensionnel (Sako, 1992), ce qui explique la multiplicité de ses définitions.

Tableau N°2 : les dimensions de la confiance ⁸

Parties	Personnes Entreprises	Confiance interpersonnelle Confiance interorganisationnelle
Direction	Non-réciproque Réciproque	Confiance unilatérale Confiance mutuelle
Justification	<i>Trustee</i> est opportuniste <i>Trustee</i> est digne de confiance	Confiance injustifiée Confiance garantie
Le contexte commercial	Entre deux entreprises Au sein d'un réseau limité d'entreprises Dans un environnement d'entreprises ou d'autres organisations	Confiance dyadique Confiance en réseau Confiance sociale

Source : Lorenzen (2001, p. 18)

La confiance et la collaboration interorganisationnelles ne sont pas des phénomènes qui se déclenchent naturellement, au contraire, et surtout entre les entreprises en concurrence, ces derniers sont plus susceptibles « *de s'engager naturellement dans des batailles tendues, amères et destructrices pour les marchés et les ressources locaux* »⁹(Mesquita, 2007, p. 72).

La confiance en tant que capital relationnel et la réciprocité en tant que norme sociale sont des mécanismes de gouvernance informels importants pour atténuer les incertitudes liées à l'innovation et à la coopération (Terstriep et Lüthje, 2018). Elle est aussi considérée comme un facilitateur d'accès à des sources d'information nouvelles (Adler et Kwon, 2002 ; Nahapiet et Ghoshal, 1998).

Dans le cadre d'un cluster les *facilitateurs de confiance*¹⁰ (Mesquita, 2007) - qui représentent la gouvernance opérationnelle dans un cluster- ont un objectif principal de création de confiance et collaboration interorganisationnelle au sein du cluster (Ingstrup, 2010). Cette focalisation sur la construction et le renforcement de la confiance est essentielle car un manque de crédibilité peut entraver le développement du cluster, créer des coûts de transaction élevés et réduire les perspectives de réalisation des avantages de la colocalisation (Ingstrup, 2010). Les *Facilitateurs de confiance* aident à créer des opportunités temporaires de confiance pour réapparaître et faire sortir les entreprises de leur cercle non coopérative.

⁸ Traduction libre.

⁹ Traduction libre.

¹⁰ Un animateur de cluster (cluster facilitator, trust facilitator) peut prendre la forme d'individus, d'agences gouvernementales ou d'organisations indépendantes, telles que des entreprises et des consultants privés (Ingstrup, 2010, Mesquita, 2007).

4.3. Gouvernance et collaboration

Les collaborations ont une grande importance dans le monde économique actuel, en vue d'une tendance vers l'innovation ouverte qui implique l'ouverture des entreprises et particulièrement les PME. L'ouverture sur des partenaires externes permettra aux PME de développer leurs compétences et d'accéder aux informations issues des interactions dans le cadre des collaborations. Ces informations sont à caractère tacites et ne peuvent être obtenues sur le marché.

En dépit de l'importance des contacts personnels interacteur pour ressourcer les idées et innovations, ils demeurent insuffisants pour accéder aux informations scientifiques et aux connaissances. De ce fait, il est nécessaire pour les entreprises d'être impliqué dans des collaborations avec le monde scientifique composée des équipes mixtes de recherche, d'industriel et de scientifiques (Berthinier-Poncet 2014 ; Balconi et Laboranti, 2006).

Dans le cadre du cluster, un engagement des acteurs publics/privés et de recherche est nécessaire dans le processus de génération de connaissances et de développement d'innovations moyennant des projets collaboratifs. À ce stade, la gouvernance du cluster joue un rôle crucial dans l'établissement d'une connexion entre le mode scientifique et industriel et créer une dynamique territoriale d'innovation.

De manière générale, la gouvernance a pour objectif la construction d'un *espace de sens commun* et l'organisation collective à travers des mécanismes appropriés (Talbot, 2008), ainsi que le soutien des motivations et intérêts de collaboration interacteur.

4.3.1. Les collaborations inter-entreprises

La collaboration inter-entreprises est une stratégie que l'entreprise peut adopter dans le but de minimiser les coûts et de bénéficier des avantages et des ressources ancrées dans les relations interorganisationnelles. C'est une occasion de communication et d'échange d'informations et l'ajustement des activités, la collaboration implique aussi le partage des ressources afin d'atteindre les objectifs souhaités de la collaboration.

Cette dernière est réalisée par la division d'une partie du travail entre les organisations engagées. Dans la collaboration, il y a une création de valeur qui résulte de la somme des contributions et composants individuels de chaque partie. Elle est davantage liée aux normes, attitudes et à un objectif. « *Les collaborations inter-entreprises traduisent la nécessité d'accéder à des ressources non possédées ou non développées en interne. En particulier la collaboration permet de contourner l'imperfection, voire l'inexistence des marchés correspondant soit à des ressources fortement spécifiques, de nature tacite, voire immatérielles, soit à des compétences*

collectives ou organisationnelles La collaboration représente donc un moyen adopté par de nombreuses entreprises pour accéder aux ressources du partenaire, dans le but de renforcer et de développer son propre pôle de compétences » (Monateri et Ruffieux, 1996, p. 100).

L'apprentissage inter-organisationnel est l'un des raisons de l'implication des entreprises dans le processus de collaboration et partenariat (Leroy, 2000). En outre, « *La connaissance n'est généralement pas atteinte par un acte unique, mais par une combinaison d'actes propres, ainsi que par les actes d'autres personnes et des circonstances de collaboration* »¹¹ (Zagzebski, 2017).

Les collaborations peuvent être entre entreprises clientes, fournisseurs, ou même entreprises ayant la même activité. La combinaison des compétences et ressources des parties en collaboration peut déboucher sur des innovations importantes. Dans ce sens, Belderbos et al. (2015) expliquent que la collaboration entre une entreprise et ses clients améliore les compétences actuelles de l'entreprise, facilite la mise en œuvre d'innovations et développent une meilleure réactivité au marché. Par ailleurs, la collaboration entre entreprise et fournisseur permet à l'entreprise de se focaliser sur ses compétences clés, et ce par l'externalisation. Ces deux configurations de collaboration (qui implique les clients et fournisseurs), sont à caractère verticale (*collaboration verticale*), les PME se portent plus à l'aise dans ce cadre de collaboration, et il est le plus sollicité pour le l'échange mutuel d'informations et de technologies (Nieto et Santamaria, 2010).

Une autre forme de collaboration souvent perçue dans les clusters, est caractérisée par une *collaboration horizontale*, entre les rivaux, ce mode mêle collaboration, concurrence et émulation. Le terme coopétition est conceptualisé et popularisé par Nalebuff et Brandenburger (1997), il désigne une implication simultanée de la concurrence et la collaboration dans une logique *win-win*. C'est une approche qui reconnaît la possibilité de concurrencer dans certaines fonctions et activités et de coopérer dans d'autres qui ne représentent pas un risque, mais une création de valeur pour les entreprises en coopétition¹².

Le cluster institutionnalisé est un réseau de collaboration et innovation, dans le sens où il encourage les projets collaboratifs entre les différents acteurs. La présence de la structure de gouvernance établit la confiance entre les rivaux désirant collaborer dans le cadre d'un projet

¹¹ Traduction libre

¹² Exemple des essais couteux et à risque, une coopération peut minimiser les coûts et la perte pour les deux entreprises, elle peut présenter des risques comme la fuite de technologies (Tomlinson et Fai, 2013).

collaboratif. Ce dernier est régi par un contrat tri partit dont la structure de gouvernance fait partie.

Des études empiriques ont montré l'impact positif des actions de collaboration sur la performance d'innovation des entreprises (Zeng et al, 2010). À ce propos, les collaborations verticales (client /fournisseur) sont les plus dominantes suivies des collaborations avec les institutions de R&D et rivaux (Diez, 2000 ; Nieto et Santamaria, 2010 ; Doloreux et Parto, 2004).

4.3.2. Les collaborations industrie/ recherche : pour une transition vers l'économie du savoir

La collaboration industrie recherche vient combler le manque d'informations scientifiques chez les industriels et présente un champ d'application pour le monde de recherche. Elle est caractérisée par des collaborations entre les entreprises et les centres de recherche, laboratoires et les universités. C'est un moyen pour mettre en œuvre les connaissances et les capacités des chercheurs pour soutenir la transition de l'économie vers des industries davantage fondées sur les connaissances (Fatseas, 2010).

Dans cette perspective, le gouvernement accorde de l'importance aux politiques susceptibles d'encourager la collaboration entre l'industrie, les universités et les instituts de recherche.

Notamment, par l'institutionnalisation des clusters et l'appui des clusters en termes de subventions accordées à ce genre d'initiative orienté innovation. Conformément à cette orientation, les actions de la structure de gouvernance des clusters visent les collaborations recherche-industrie pour émerger des innovations et la production des connaissances exploitables (Gibbons et al., 1994 ; Youtie et Shapira, 2008).

Le changement des orientations coopératives classiques (inter-entreprise) vers la science (industrie / recherche), enrichit l'expérience des acteurs et développent leurs capacités d'innovation et d'invention (Kaufmann et Todtling, 2000). Ainsi, l'engagement des entreprises dans des collaborations avec les acteurs scientifiques actualise leurs connaissances technologiques et scientifiques (Lasagni, 2012).

Etzkowitz et Leydesdorff (1995) ont conçu le modèle Triple Helix d'innovation qui fait référence à un ensemble d'interaction entre les principaux acteurs de la sphère institutionnelle, de l'université, de l'industrie et du gouvernement pour expliquer l'importance des différentes sphères pour le processus d'innovation (Etzkowitz et Leydesdorff, 1995 ; Leydesdorff et Etzkowitz, 1998). Dans ce modèle, il est bien mis en avant le rôle des universités en tant que pivot de connaissances favorisant l'innovation.

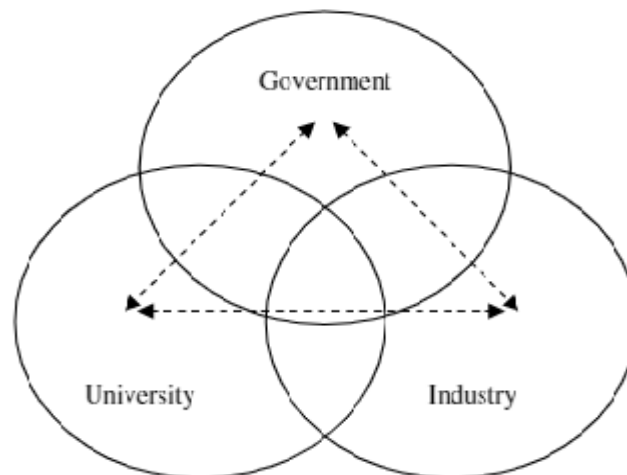


Figure N°1 : Le modèle de la Triple Helix

Source : Qin et Zhou (2017, p. 414)

Selon Qin et Zhou (2017), les rôles des acteurs sont comme suit :

Les universitaires : Collaborer avec les entreprises en fonction de leurs domaines et de leurs technologies avec le soutien des ONG et les d'entreprises commerciales.

Industrie : à l'aide des institutions gouvernementales et les entreprises commerciales, l'industrie assurer le transfert des connaissances académiques vers les processus de production en fournissant la base pour l'utilisation des connaissances scientifiques acquises à l'université.

Le gouvernement : Assurer la participation des acteurs concernés en fournissant des incitations et subventions pour le développement des partenariats.

Organisations commerciales : la chambre de l'auditeur, les conseillers financiers et le comité des ingénieurs peuvent jouer un rôle de facilitateur dans la collaboration entre l'industrie et le milieu universitaire.

Les ONG : Les organisations non gouvernementales et les associations sont bien placées pour connaître les priorités de leur région, elles peuvent jouer un rôle efficace dans la détermination des domaines de collaboration, et peuvent également assurer le rôle de facilitateur dans les activités de collaboration.

4.4. Gouvernance et mise en réseau

La gouvernance du cluster est tout d'abord bien placée pour mettre en réseau les acteurs du cluster, de par sa crédibilité et son souci prononcé dans l'activation de la proximité géographique, et la création d'une communauté de pratique (Ferrary et Pesqueux, 2011). Son rôle repose en partie sur la construction des ponts entre les différents acteurs par la création des espaces communs d'échanges (exemple : plate-forme de connaissances). La structure de

gouvernance est aussi appelée structure d'animation (Remoussenard-Pourquier et Ditter, 2015) en faisant référence à la dynamique interorganisationnelle qu'elle provoque en créant des occasions de rencontres formelles (formations, tables rondes, séminaires...).

Bocquet et Mothe (2010) et Tallman et al., (2004) expliquent que la gouvernance joue un rôle important dans le développement d'une architecture de la connaissance par la socialisation interorganisationnelle qui permet un transfert des connaissances explicites et tacites.

Ça nous renvoie vers le concept du *Ba*¹³ développé par Nonaka et Konno (1998) qui est incarné dans notre cas par le Cluster, c'est un espace où les individus partagent des idées et se sympathisent davantage.

4.5. Gouvernance et partage de connaissances

La structure de gouvernance agit comme un facilitateur d'apprentissage, en vue de sa position d'établir une confiance interorganisationnelle ce qui favorise le partage de connaissances et informations nouvelles (Adler et Kwon, 2002 ; Nahapiet et Ghoshal, 1998) lors des activités de mise en réseau organisées par la structure de gouvernance. Pour les PME qui sont en déficit de ressources informationnelles, la gouvernance peut jouer le rôle d'informateur et de formateur. Cela suppose que la gouvernance soit capable d'identifier les besoins et les attentes des membres du cluster, et aussi d'aider les entreprises à gérer l'hétérogénéité des connaissances (Bocquet et Mothe, 2010). À ce niveau, la gouvernance s'implique dans l'identification des connaissances utiles pour les adhérents. Lazaric et al. (2008) expliquent que la gouvernance a un rôle dans la recherche de sources d'informations externes susceptibles d'enrichir les besoins des entreprises du cluster. Elle joue le rôle d'intermédiaire entre les acteurs internes et externes pour réussir le transfert de connaissances. C'est une phase relative à l'acquisition d'informations qui seront pratiquement diffusées aux organisations adhérentes au cluster.

Dans la théorie de l'apprentissage (Brown et Duguid, 1998 ; Amin et Cohendet, 2004), ce rôle fait référence aux fonctions "traducteur" ou de "courtier" de connaissances. Au-delà de la recherche et diffusion de l'information, la gouvernance encourage les initiatives d'opérationnalisation des connaissances (Pillania, 2008) dans le cadre d'une approche qui vise l'innovation. Dans le contexte du cluster l'opérationnalisation des connaissances se fait via les projets collaboratifs qui favorisent la création des connaissances nouvelles à travers les expériences des différentes phases du processus d'innovation.

¹³ Un terme japonais qui se traduit approximativement par le mot français "place".

Conclusion

Cet article rappelle les fondements théoriques de la gouvernance dans le cadre du cluster. En effet, ce sujet semble encore émergent et fragmenté en vue de la diversité des formes de clusterisation. À ce propos Ehlinger et al., (2007) dénote la difficulté à proposer un cadre unifié des modes de gouvernance. Cela est dû à l'hétérogénéité des approches théoriques et empiriques qui définissent ces formes de clusterisation.

Les clusters historiques (exemple : les districts industriels) sont plus structurés autour de mécanismes informels alors que les clusters issus des politiques volontaristes sont plus caractérisés par une gouvernance formelle dont les attributs sont à caractère stratégique et opérationnel avec des rôles spécifiques.

Parmi les pratiques que nous avons pu documenter, la structure de gouvernance :

- Contribue à l'ancrage territorial des entreprises.
- Favorise la confiance interorganisationnelle.
- Active la collaboration entre les différents acteurs du cluster.
- Crée des occasions de mise en réseau et de socialisation entre les acteurs.
- Soutient le partage des informations et l'opérationnalisation des connaissances en innovations.

Comme perspective de recherche nous proposons de compléter cette recherche théorique en formulant un cadre conceptuel qui peut étudier l'effet de causalité entre les pratiques opérationnelles de la structure de gouvernance et l'innovation chez les entreprises adhérentes à des clusters labellisés. Il convient de noter que Le cluster est une forme d'organisation des organisations qui offre un éventail infini en termes de perspectives de recherches relatives au domaine de l'économie des connaissances. C'est une forme féconde pouvant être disséquée sous différents angles.

BIBLIOGRAPHIE

Adler, P. S., & Kwon, S. W. (2002). Social capital: Prospects for a new concept. *Academy of management review*, 27(1), 17-40.

AH Van de Ven, A. H., & Ring, P. S. (2006). Relying on trust in cooperative inter-organizational relationships. In *Handbook of trust research*. Edward Elgar Publishing.

Alberti, F. (2001). *The governance of industrial districts: a theoretical footing proposal* (pp. 1-31). LIUC Università Carlo Cattaneo.

Amin, A., & Cohendet, P. (2004). *Architectures of knowledge: Firms, capabilities, and communities*. Oxford University Press on Demand.

Balconi, M., & Laboranti, A. (2006). University–industry interactions in applied research: The case of microelectronics. *Research Policy*, 35(10), 1616-1630.

Bardet, Manuela ; Bocquet, Rachel ; Mendez, Ariel ; et Mothe, Caroline (2010). « Pôles de compétitivité et PME, quelles spécificités ? », dans B. Aliouat (sous la direction de). Les pôles de compétitivité : gouvernance et performance des réseaux d'innovation, Paris : Hermès, Lavoisier, p. 139 - 158.

Belderbos, R., Carree, M., Lokshin, B., & Fernández Sastre, J. (2015). Inter-temporal patterns of R&D collaboration and innovative performance. *The Journal of Technology Transfer*, 40(1), 123-137.

Berthinier-Poncet, A. (2014). Gouvernance et dynamiques d'innovation au sein d'un technopôle. Une analyse par les pratiques institutionnelles d'innovation. *Management international / International Management / Gestión Internacional*, 19(1), 94–112.
<https://doi.org/10.7202/1028492ar>

Bocquet R. et Mothe C. (2009). Le rôle des institutions publiques dans la gouvernance des pôles de compétitivité de PME. *Canadian Journal of Regional Science*, 32(3).

Bocquet, R., & Mothe, C. (2010). Knowledge governance within clusters: the case of small firms. *Knowledge Management Research & Practice*, 8(3), 229-239.

Bocquet, R., & Mothe, C. (2015). Le rôle de la gouvernance des clusters dans les capacités dynamiques d'absorption des PME. *Management international/International Management/Gestión Internacional*, 19(2), 171-188.

Bocquet, R., Brion, S., & Mothe, C. (2013). Gouvernance et innovation au sein des technopôles : Le cas de Savoie Technolac. *Revue française de gestion*, 39(232), 101-118.

Bousquet F., Barbat V. et Petzold S. (2020). La nature stratégique des ressources issues de l'ancrage territorial : proposition d'une grille d'évaluation pour les PME. *Revue internationale PME*, 33(1), 41-73.

Brette, O., & Chappoz, Y. (2007). The French competitiveness clusters: Toward a new public policy for innovation and research? *Journal of Economic Issues*, 41(2), 391-398.

Brown, J. S., & Duguid, P. (1998). Organizing knowledge. *California management review*, 40(3), 90-111.

Bruun, M., & Damgaard, T. (2011). Cluster facilitation in a cluster life cycle perspective. In *Competitive research paper, submitted for the IMP 2011 Conference at University of Strathclyde, UK*.

- Camagni, R. P. (1995). The concept of innovative milieu and its relevance for public policies in European lagging regions. *Papers in regional science*, 74(4), 317-340.
- Casson, M. (2000). *Economics of international business: A new research agenda*. Edward Elgar Publishing.
- Chabault, D. (2009). Gouvernance et trajectoire des réseaux territoriaux d'organisations Ressource électronique : une application aux pôles de compétitivité. (Doctoral dissertation, Université Paris–Dauphine-Paris).
- Coletti, M. (2010). Technology and industrial clusters: how different are they to manage? *Science and Public Policy*, 37(9), 679-688.
- Crague, G. (2015). Entrepreneuriat, territoire et industrialisation : une intermédiation singulière. *Revue d'Économie Regionale Urbaine*, (3), 425-451.
- Detchenique, G. (2013). Le rôle de la proximité organisée sur la régénération d'un territoire : le cas de la filière cidricole. In *Conférence ASRDLF*.
- Diez, J. R. (2000). The importance of public research institutes in innovative networks-empirical results from the metropolitan innovation systems Barcelona, Stockholm and Vienna. *European Planning Studies*, 8(4), 451-463.
- Doloreux, D., & Parto, S. (2004). Regional innovation systems: a critical synthesis.
- Ehlinger, S., Perret, V., & Chabaud, D. (2007). Quelle gouvernance pour les réseaux territorialisés d'organisations ? *Revue française de gestion*, (1), 155-171.
- Etzkowitz, H., & Leydesdorff, L. (1995). The Triple Helix--University-industry-government relations: A laboratory for knowledge based economic development. *EASST review*, 14(1), 14-19.
- Fatseas, M. (2010). Research–industry cooperation supporting development in Vietnam: The challenge of translating policy into practice. In *Reforming higher education in Vietnam* (pp. 103-115). Springer, Dordrecht.
- Ferrary, M., & Pesqueux, Y. (2011). Management de la connaissance (No. Hal-00676324).
- Feser, E. J. (1998). Old and new theories of industry clusters. *From the Selected Works of EJ Feser*.
- Gibbons, M., Limoges, C., Nowotny, H., Schwartzman, S., Scott, P., & Trow, M. (1994). *The new production of knowledge: The dynamics of science and research in contemporary societies*. London: Sage.

- Gilly, J. P., & Wallet, F. (2001). Forms of proximity, local governance and the dynamics of local economic spaces: The case of industrial conversion processes. *International journal of Urban and regional research*, 25(3), 553-570.
- Gilsing, V. (2000). Cluster Governance: How Cluster Can Adapt and Renew Over Time. In paper prepared for DRUID PhD-conference, Copenhagen, 2000.
- Huggins, R. (2000). The success and failure of policy-implemented inter-firm network initiatives: motivations, processes and structure. *Entrepreneurship & Regional Development*, 12(2), 111-135.
- Ingstrup, M. B. (2010). The role of cluster facilitators. *International Journal of Globalisation and Small Business*, 4(1), 25-40.
- Ingstrup, M. B., & Damgaard, T. (2013). Cluster facilitation from a cluster life cycle perspective. *European Planning Studies*, 21(4), 556–574.
- Kaufmann, A., & Todtling, F. (2000). Systems of innovation in traditional industrial regions: the case of Styria in a comparative perspective. *Regional studies*, 34(1), 29-40.
- Ketels, C., Lindqvist, G., & Sölvell, Ö. (2006). *Cluster initiatives in developing and transition economies*. Stockholm: Center for Strategy and Competitiveness.
- Lagedijk, A., & Cornford, J. (2000). Regional institutions and knowledge-tracking new forms of regional development policy. *Geoforum*, 31(2), 209-218.
- Lasagni, A. (2012). How can external relationships enhance innovation in SMEs? New evidence for Europe. *Journal of small business management*, 50(2), 310-339.
- Lazaric, N., Longhi, C., & Thomas, C. (2008). Gatekeepers of knowledge versus platforms of knowledge: from potential to realized absorptive capacity. *Regional Studies*, 42(6), 837-852.
- Leloup, F., Moyart, L. & Pecqueur, B. (2005). La gouvernance territoriale comme nouveau mode de coordination territoriale ? *Géographie, économie, société*, 7, 321-332.
- Leroy, F. (2000). *Processus d'apprentissage organisationnel et partages de compétences à l'occasion d'une fusion* (Doctoral dissertation, HEC PARIS).
- Leydesdorff, L., & Etzkowitz, H. (1998). The triple helix as a model for innovation studies. *Science and public policy*, 25(3), 195-203.
- Loilier, T. (2010). Innovation et territoire. *Revue française de gestion*, (1), 15-35.
- Lorenzen, M. (2001). Ties, trust, and trade: Elements of a theory of coordination in industrial clusters. *International Studies of Management & Organization*, 31(4), 14-34.
- Martin, R., & Sunley, P. (2003). Deconstructing clusters: chaotic concept or policy panacea? *Journal of economic geography*, 3(1), 5-35.

- McEvily, B., & Zaheer, A. (2004). Architects of trust: The role of network facilitators in geographical clusters. In *Trust and distrust in organizations: Dilemmas and approaches* (pp. 189-213). Russell Sage Foundation.
- Mendez, A. (2005). Les effets de la mondialisation sur l'organisation et la compétitivité des districts industriels. *Revue internationale sur le travail et la société*, 3(2), 756-786.
- Mesquita, L. F. (2007). Starting over when the bickering never ends: Rebuilding aggregate trust among clustered firms through trust facilitators. *Academy of Management Review*, 32(1), 72-91.
- Monateri, J.C., & Ruffieux, B., (1996), Le temps de la quasi-intégration : une approche dynamique, in Ravix, J.L., (ed.), *Coopération entre les entreprises et organisation industrielle*, Paris, Edition du CNRS, pp. 77-109.
- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *Academy of management review*, 23(2), 242-266.
- Nalebuff, B. J., & Brandenburger, A. M. (1997). Co-opetition: Competitive and cooperative business strategies for the digital economy. *Strategy & leadership*.
- Neveu, V. (2004, September). La confiance organisationnelle : définition et mesure. In *conférence donnée au congrès de l'Association Française des Ressources Humaines, texte [en ligne]* <http://www.agrh2004-esg.uqam.ca/pdf/tome2/neveu.pdf>.
- Newlands, D. (2003). Competition and cooperation in industrial clusters: the implications for public policy. *European Planning Studies*, 11(5), 521-532.
- Nieto, M. J., & Santamaría, L. (2010). Technological collaboration: Bridging the innovation gap between small and large firms. *Journal of small business management*, 48(1), 44-69.
- Nonaka, I., & Konno, N. (1998). The concept of "Ba": Building a foundation for knowledge creation. *California management review*, 40(3), 40-54.
- Parker, R. (2007). Networked governance or just networks? Local governance of the knowledge economy in Limerick (Ireland) and Karlskrona (Sweden). *Political Studies*, 55(1), 113-132.
- Pillania, R. K. (2008). Strategic issues in knowledge management in small and medium enterprises. *Knowledge management research & practice*, 6(4), 334-338.
- Piovesan, D., Pascal, C., & Claveranne, J. P. (2007). *Les visages de la confiance, Restructurations et gouvernance des cliniques privées* (No. hal-00873302).
- Poivret, C. (2010). La gouvernance d'un réseau territorialisé d'organisations par une structure d'animation : le cas d'un Pôle de compétitivité. In *XXe Conférence de l'AIMS, Luxembourg*.

- Porter, M. E. (1990). The competitive advantage of nations. *Harvard business review*, 68(2), 73-93.
- Powell, D. (1996). Group communication. *Communications of the ACM*, 39(4), 50-53.
- Provan, K. G., & Kenis, P. (2008). Modes of network governance: Structure, management, and effectiveness. *Journal of public administration research and theory*, 18(2), 229-252.
- Qin, S., & Zhou, Z. (2017). Innovation Research on “Three-Dimensional Central Coordination” of University-Industry-Government under Triple Helix Perspective. In *Proceedings of the Fourth International Forum on Decision Sciences* (pp. 1-12). Springer, Singapore.
- Rallet, A. (2000). Les deux économies de l'information. *Réseaux. Communication-Technologie-Société*, 18(100), 299-330.
- Remoussenard-Pourquier, C., & Ditter, J. G. (2015). De la coordination au leadership : le rôle de l'animateur de cluster. *Revue d'économie industrielle*, (152), 39-65.
- Rousseau, D., Sitkin, M., Burt, R., & Camerer, C. (1998). Not so different after all: A crossdiscipline view of trust. *Academy of Management Review*, 23(3), 393-404.
- Saci, F., & Boughanbouz, C. (2016). Inter-Organizational Trust in the Competitiveness Pole: A Theoretical Analysis. *International Journal of Economics, Finance and Management Sciences*, 4(6), 349.
- Sako, M. (1992). *Price, quality and trust: Inter-firm relations in Britain and Japan* (No. 18). Cambridge University Press.
- Scott, A. J. (2000). The cultural economy of cities: essays on the geography of image-producing industries. *The Cultural Economy of Cities*, 1-256.
- Simmie, J., Siino, C., Zuliani, J. M., Jalabert, G., & Strambach, S. (2004). Local innovation system governance and performance: a comparative analysis of Oxfordshire, Stuttgart and Toulouse. *International Journal of Technology Management*, 28(3-6), 534-559.
- Storper, M., & Salais, R. (1997). *Worlds of production: The action frameworks of the economy*. Harvard University Press.
- Suire, R., & Vicente, J. (2015). Récents enseignements de la théorie des réseaux en faveur de la politique et du management des clusters. *Revue d'économie industrielle*, (152), 91-119.
- Swords, J. (2013). Michael Porter's cluster theory as a local and regional development tool: The rise and fall of cluster policy in the UK. *Local Economy*, 28(4), 369-383.
- Talbot D. (2008). Les institutions créatrices de proximités. *Revue d'Économie Régionale Urbaine*, (3), 289-310.

Tallman, S., Jenkins, M., Henry, N., & Pinch, S. (2004). Knowledge, clusters, and competitive advantage. *Academy of management review*, 29(2), 258-271.

Terstriep, J., & Lüthje, C. (2012, June). Do clusters as open innovation systems enhance firms' innovation performance? in *European Institute for Advanced Studies in Management: 19th In-ternational Product Development Management Conference: " Transformative Research in Product and Service Innovation"*, Manchester, UK.

Tomlinson, P. R., & Fai, F. M. (2013). The nature of SME co-operation and innovation: A multi-scalar and multi-dimensional analysis. *International Journal of Production Economics*, 141(1), 316-326.

Torre, A. (2006). Clusters et systèmes locaux d'innovation. Un retour critique sur les hypothèses naturalistes de la transmission des connaissances à l'aide des catégories de l'économie de la proximité. *Régions et développement*, 24(24), 15-44.

Valérie Hauch (1997), La communication interorganisationnelle : une approche interactionniste des coopérations, thèse de doctorat IAE Nice.

Van Baalen, P., Bloemhof-Ruwaard, J., & Van Heck, E. (2005). Knowledge Sharing in an Emerging Network of Practice: The Role of a Knowledge Portal. *European Management Journal*, 23(3), 300-314.

Williamson, O. E. (1985). *The Economic Institutions of Capitalism: Firms, Markets, and Relational Contracting*. New York: Free Press.

Winkler, I. (2006). Network governance between individual and collective goals: Qualitative evidence from six networks. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 12(3), 119-134.

Youtie, J., & Shapira, P. (2008). Building an innovation hub: A case study of the transformation of university roles in regional technological and economic development. *Research policy*, 37(8), 1188-1204.

Zagzebski, L. (2017). What is knowledge? *The Blackwell guide to epistemology*, 92-116.

Zeng, S. X., Xie, X. M., & Tam, C. M. (2010). Relationship between cooperation networks and innovation performance of SMEs. *Technovation*, 30(3), 181-194.