

L'université d'entreprise : un levier aux plans de relève

Colloque de la Chaire de Gestion des compétences

«La gestion des carrières, de la relève et de la rémunération en 2005 : savoir gérer la tour de Babel»



Jeudi 29 septembre
2005

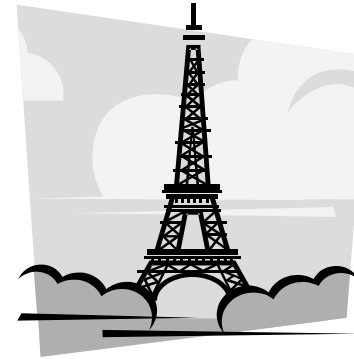
Qui suis-je ?

Philippe Collas

Géographie et Sciences PO

**Responsable d'une Université
d'entreprise entre autres....**

Consultant actuellement



J'aime pas
l'accent
français



Où vais-je ?

Avant de partir

De quoi parle-t-on ?

Étape 1

L'université facteur d'attractivité

Étape 2

L'université facteur d'intégration

Étape 3

L'université facteur de rétention

Étape 4

L'université facteur de leadership

Tour de Babel ou Arche de Noë ?

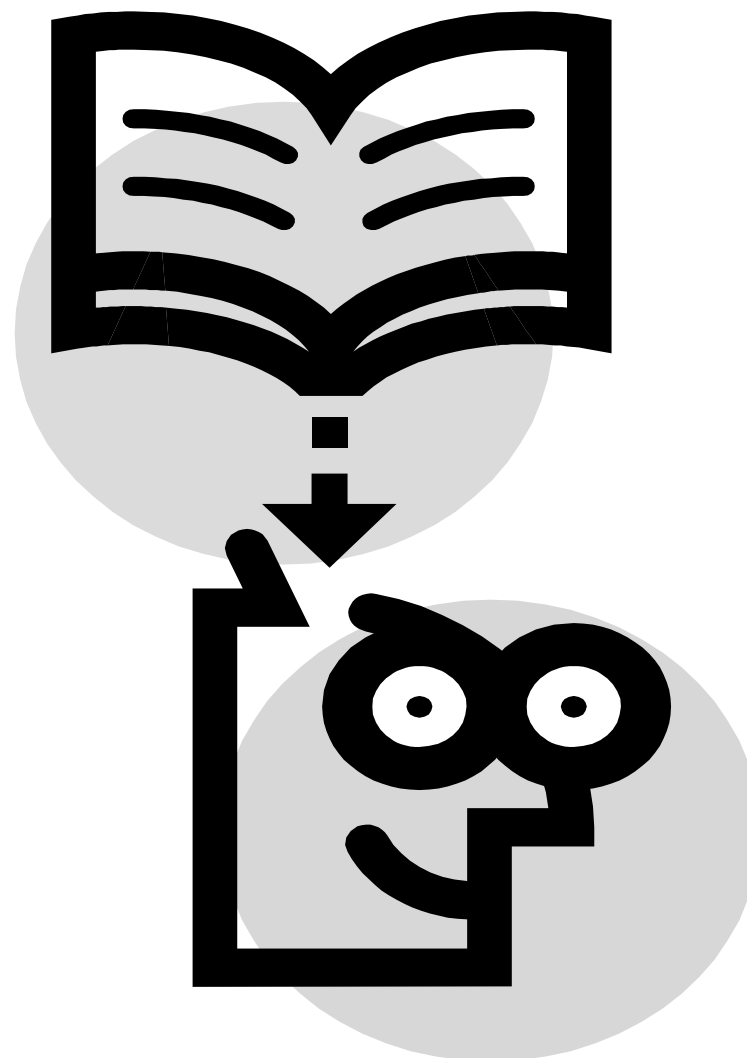


Avant de partir : notre légende

Compréhension du concept de relève ?

Toutes les pratiques de l'entreprise qui vont lui permettre :

- **d'attirer des compétences requises**
- **de favoriser le transfert des compétences**
- **De favoriser l'intégration des nouvelles personnes**
- **De favoriser la rétention des compétences**



Qu'est-ce qu'une université d'entreprise ?

Un phénomène qui survit aux modes et en croissance quantitative et qualitative.

La vague de l'entreprise apprenante a changé sa mission :

- 1. Développer la citoyenneté corporative**
- 2. Développer la compréhension du contexte d'affaires**
- 3. Développer les compétences stratégiques**

Une définition possible :

" ...une structure interne conçue pour améliorer la performance individuelle et organisationnelle en s'assurant que l'apprentissage et le savoir de l'entreprise est directement en lien avec la stratégie de l'entreprise"

Tirée de Learning to live, campaign for learning 2000.



Etape 1 : un facteur d'attractivité



Attirer sur le marché de l'emploi

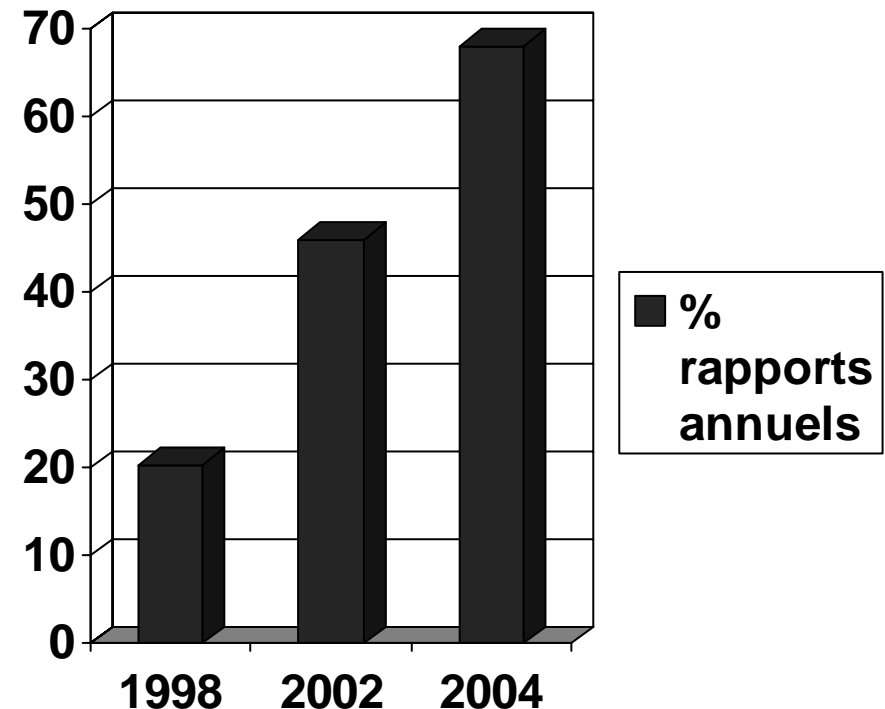
Un avantage dans la guerre aux talents ?

- Un phénomène nouveau donc plus d'intérêt chez les jeunes
- Un phénomène de caste ("Moi..j'y ai été...")
- Un intérêt subit pour le capital humain et l'université d'entreprise de la part des agences de notation entre autres
- Le développement des liens avec les universités classiques

Un facteur d'attraction : une manière différente de faire connaître l'entreprise aux futurs recrues

Un lieu original de recrutement

Entreprises qui citent l'UE dans leur rapport annuel





Etape 2 : un facteur d'intégration

Un facteur d'intégration

L'université permet plusieurs choses rapidement :

- **Expliquer la stratégie et la différence concurrentielle aux nouveaux venus**
- **Assurer un contact avec les membres de la haute direction**
- **Faire se rassembler physiquement les gens**
- **Faire se côtoyer des origines diverses (langues, cultures, générations etc..)**

Mais tout cela a un coût :

- **UE est efficace quand les contacts physiques sont réels et fréquents**
- **Des lieux ad hoc**





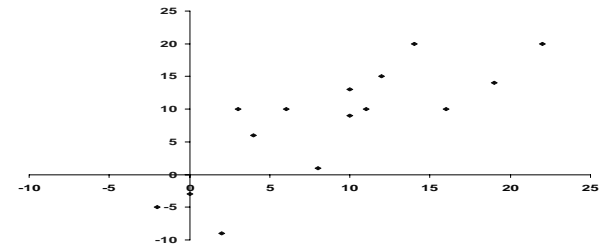
Etape 3 : un facteur de rétention



Un facteur de rétention à triple titre

Améliore le style de gestion dans l'entreprise

Or il existe une corrélation presque parfaite entre le style de gestion et la mobilisation globale



© SECOR

© SECOR Conseil - Rapport confidentiel

Comité de pilotage du 11 septembre 2009 ppt - 25 -

Améliore la compréhension des changements stratégiques



Améliore le niveau de compétences et l'employabilité grâce aux liens nouveaux qui se tissent entre UE et universités classiques en terme de recherche et de diplômes





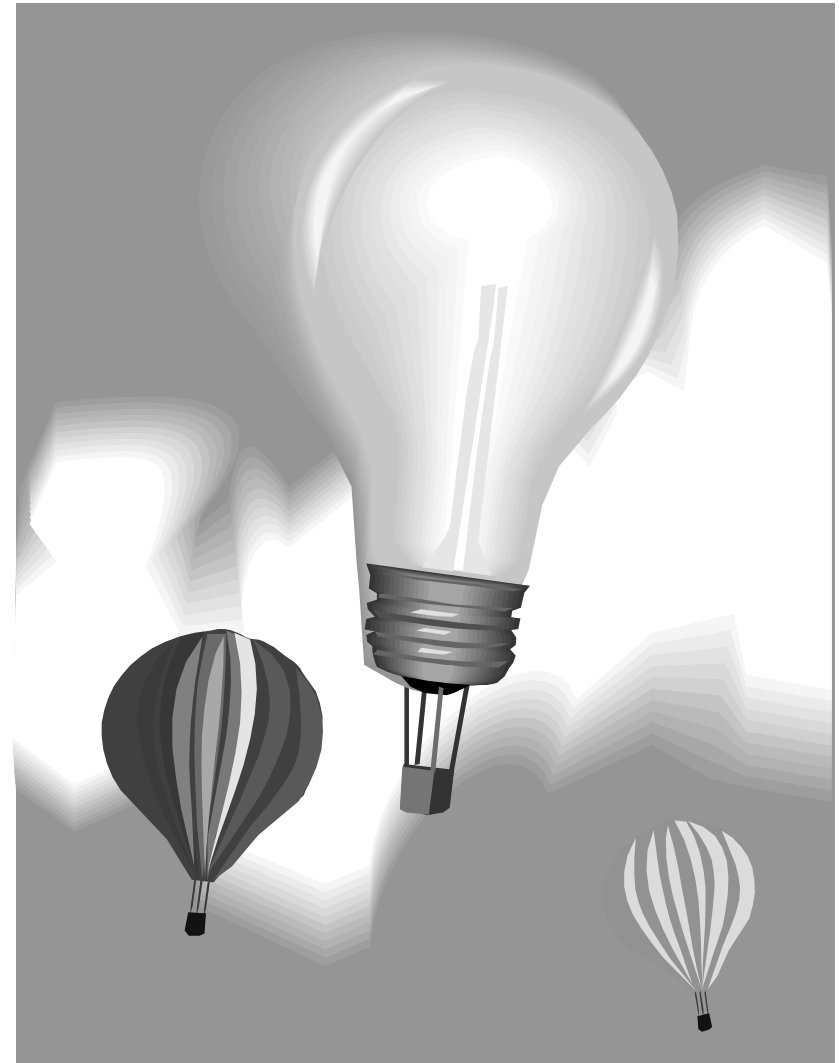
étape 4 : un facteur de leadership



L'UE développe-t-elle le leadership ?

On peut dire oui, le leadership des individus et celui de l'entreprise :

- **Par l'équipe d'animation : la règle est la co-animation avec un rôle important donné aux cadres dirigeants des organisations**
- **Par les méthodes pédagogiques utilisées**
- **Par la confrontation à la mondialisation**
- **Par les programmes spécifiques à la relève des cadres dirigeants.**





Tour de Babel ou Arche de Noë ?



SECOR CONSEIL

LES INTRAPRENEURS DU CHANGEMENT STRATÉGIQUE

Tour de Babel ou Arche de Noë ?

- **La gestion de la diversité culturelle et linguistique n'est pas optimale.**
- **La gestion du relais vers tout le personnel**
- **La capacité à gérer les relations avec les unités d'affaires pour que les contenus soient bien alignés avec les pratiques**
- **La dilution des priorités**

