

La Corporate University

Une nouvelle vision pour l'éducation

Nous avons consacré le RH info n°24 publié la semaine passée, au déroulement des travaux de la conférence sur la **Corporate University** qui ont eu lieu à l'hôtel Sheraton d'Oran les 22 et 23 novembre 2005.

Le 23 novembre, d'importantes recommandations ont été formulées suite aux travaux des ateliers animés le 22 novembre par les experts et les différents intervenants à la troisième session portant sur le "**Processus de Mise en Oeuvre d'une Corporate University (CU)**".

La synthèse des travaux de ces ateliers formulée sous forme de questionnements et de réponses se présente comme suit :

Questionnements :

- *Comment définir la CU par rapport aux centres de formation classiques ?
- *Pourquoi créer une Corporate University, (opportunité)?
- *Quelles sont les missions et finalités de la CU ?
- *Quelle est le périmètre d'activité de la CU : Secteur, entreprise ?
- *Quelle forme d'existence ? Campus, réseau de compétences, entité virtuelle ?
- *Quel niveau de rattachement : PDG , DRH ?
- *Quelle organisation interne, mode de financement ?
- *Quelles relations avec les institutions de formation académiques ?
- *Quel public est ciblé par la Corporate University ?
- *Quelle démarche pour créer une Corporate University (mise en œuvre) ?

Réponses :

- *La CU sert à diffuser la culture et les valeurs de l'entreprise, elle doit être portée par le top management ;
- *La CU est un cadre de développement des compétences nécessaires au déploiement de la stratégie d'une entreprise ;
- *La CU est un outil d'accompagnement du changement ;
- *La CU intervient en complément du système éducatif et de la formation ;
- *La CU peut contribuer à la recherche et développement et à la veille stratégique ;

*La CU est un lieu de capitalisation et de partage ;

*La CU répond à des besoins éducatifs diversifiés (métiers, valeurs, etc.) pour améliorer les compétences collectives.

Nous vous présentons dans ce qui suit les **recommandations** formulées suite aux différents travaux de la conférence, il s'agit de :

1-Créer une CU au niveau de chaque groupe: Sonatrach, Sonelgaz, et des entreprises de la branche " Mines " du fait de la spécificité de leurs besoins ;

2-Chaque groupe configurera (en termes de finalités) son université par rapport :

*A ses objectifs stratégiques et ses priorités ;

*Aux enjeux liés aux réformes institutionnelles et économiques qui induisent la prise en charge de besoins nouveaux : (Responsabilisation accrue de la ressource humaine, acquisition de nouvelles compétences, ouverture à l'international, innovations, etc.).

3-Rattacher la CU à la présidence du groupe ;

4-Confier le lancement de la CU à des compétences avérées ;

5-Développer le partenariat avec les institutions académiques ;

6-Combiner les différentes formes de CU : Campus et réseaux virtuels ;

7-Mettre en oeuvre une démarche de projet :

*Créer un groupe - projet (maître d'œuvre) pour chacune des CU sous la responsabilité du Comité Exécutif concerné (maître d'ouvrage) ;

*Allouer des ressources et définir les différentes phases du projet en fixant des échéances pour le lancement d'une Corporate University, avant fin 2006 ;

*Faire un Benchmarking des expériences CU dans le domaine de l'énergie ;

*Se faire accompagner par des experts ;

*Diagnostiquer l'état de l'offre éducative dans l'optique de rationaliser et d'optimiser les ressources.

Nous reviendrons en détail dans le prochain numéro de la revue Ressources Humaines sur cet important dossier.