

# UNIVERSITÉ D'ENTREPRISE : DÉFINITION ET 7 CLÉS POUR RÉUSSIR

*Université d'entreprise : définition, caractéristiques, mise en place, etc. Voici tout ce que vous devez savoir pour réussir votre projet !*

*GESTION DU PERSONNEL*

*JullyArc*

*1/10/2023 15 min read*

## Table des matières

<b><i>Université d'entreprise : définition .....</i></b>	<b><i>2</i></b>
<b><i>Différence entre université d'entreprise et service formation.....</i></b>	<b><i>2</i></b>
<b><i>Différence entre université d'entreprise et université traditionnelle.....</i></b>	<b><i>2</i></b>
<b><i>Comment mettre en place une université d'entreprise à succès ? 7 clés.....</i></b>	<b><i>3</i></b>
<b><i>1. Identifiez les obstacles au succès de votre université d'entreprise .....</i></b>	<b><i>3</i></b>
<b><i>2. Obtenez le soutien de la direction avant de créer un centre de formation en entreprise..</i></b>	<b><i>4</i></b>
<b><i>3. Adoptez la bonne stratégie pour créer un organisme de formation interne.....</i></b>	<b><i>5</i></b>
<b><i>4. Sélectionnez le meilleur logiciel d'apprentissage pour votre université d'entreprise.....</i></b>	<b><i>7</i></b>
<b><i>5. Optimisez l'expérience d'apprentissage pour obtenir l'adhésion des employés.....</i></b>	<b><i>8</i></b>
<b><i>6. Adaptez la liste de cours de votre université d'entreprise aux besoins.....</i></b>	<b><i>9</i></b>
<b><i>7. Utilisez des métriques pour prouver la valeur de votre académie d'entreprise .....</i></b>	<b><i>9</i></b>

## Université d'entreprise : définition

**Une université d'entreprise est un campus de type universitaire à travers lequel une entreprise propose des activités d'apprentissage, de formation et de développement sur mesure à ses employés.**

C'est un outil stratégique qui permet d'atteindre les objectifs de l'entreprise. La formation offerte au personnel interne peut aussi s'étendre aux employés des partenaires.

## Différence entre université d'entreprise et service formation

**Alors que le service formation est tactique ou opérationnel, une université d'entreprise a plutôt une visée stratégique.**

En mettant en place un bon programme de formation interne, vous aidez chaque collaborateur à mieux faire son travail. Tandis qu'avec une académie d'entreprise, vous permettez à l'organisation de réaliser sa mission globale.

Créer une université d'entreprise est un moyen de démontrer votre dévouement à une culture d'apprentissage. C'est une preuve que la formation est le résultat d'une longue réflexion et qu'elle occupe une place de choix dans votre organisation.

## Différence entre université d'entreprise et université traditionnelle

Une université traditionnelle réalise des recherches scientifiques et décerne des diplômes aux étudiants dans diverses disciplines.

Quant à elle, l'université d'entreprise se concentre principalement, mais pas exclusivement, sur :

- les connaissances et compétences essentielles au travail
- l'image de marque de l'entreprise
- la certification.

**Ainsi, vous ne vous focalisez pas sur un seul individu, mais sur l'apprentissage qui profitera à l'organisation entière.**

Il y a des universités d'entreprise uniquement en ligne et d'autres qui disposent d'installations physiques comme un campus universitaire.

Par ailleurs, la mise en place d'une académie d'entreprise passe par une variété de moyens. Vous pouvez par exemple signer des partenariats avec des établissements d'enseignement supérieur afin d'élargir les possibilités d'apprentissage.

Envie d'en savoir plus ? Découvrez notre article sur les [10 étapes pour créer une université d'entreprise engageante](#).



## Comment mettre en place une université d'entreprise à succès ? 7 clés

Pour mettre en place une université d'entreprise à succès, il faut :

1. Identifier les obstacles au succès du projet
2. Obtenir le soutien de la direction et des parties prenantes clés
3. Adopter la bonne stratégie de création selon l'objectif visé
4. Sélectionner le meilleur outil pour mettre en ligne le projet
5. Optimiser l'expérience d'apprentissage
6. Diversifier la liste des cours
7. Prouver la valeur de l'université d'entreprise.

Revenons sur chacune de ces meilleures pratiques en détail.

### 1. Identifiez les obstacles au succès de votre université d'entreprise

Même lorsqu'on prend suffisamment de temps pour planifier et mettre en place une université d'entreprise, certains facteurs peuvent empêcher la réussite de ce projet.

#### **Obstacles courants à la réussite d'une académie d'entreprise**

Voici quelques-uns des obstacles que vous devriez connaître pour mieux les appréhender :

- Le projet de création de l'université d'entreprise n'as pas le soutien de la direction
- Les différents services ont du mal à s'accorder sur l'objectif de l'université d'entreprise
- Les employés n'expriment aucun besoin quant au lancement de ce type de projet.

**Identifier l'objectif de votre projet, le communiquer clairement et le garder à l'esprit tout au long de la réalisation est l'une des meilleures approches pour appréhender les obstacles.**

#### **L'importance de se mettre d'accord sur les objectifs de formation**

Le but d'une université d'entreprise est d'offrir une formation spécifique au personnel, et d'institutionnaliser une culture d'apprentissage continu, alignée sur les stratégies commerciales.

Bien entendu, elle peut être créée pour diverses autres raisons. En effet, ses objectifs courants sont les suivants :

- Mettre en place une formation interne
- Initier et accompagner le changement au sein de l'organisation
- Favoriser une culture commune, une appartenance et une loyauté envers l'entreprise
- Obtenir un avantage compétitif dans l'économie actuelle
- Retenir les talents de l'entreprise
- Promouvoir les employés clés
- Favoriser la croissance de l'emploi
- Préparer les employés afin qu'ils puissent tirer pleinement parti de nouvelles opportunités.

Notez qu'un programme d'université réussi nécessite une stratégie à long terme et une coopération entre les unités commerciales.

Vous devez alors vous assurer que toutes les parties prenantes (directeurs, employés, formateurs, etc.) s'entendent sur l'objectif du programme et s'investissent à 100 % dans sa réussite.

## 2. Obtenez le soutien de la direction avant de créer un centre de formation en entreprise.

**Le soutien des membres de la direction est essentiel pour mettre en œuvre un projet d'amélioration continue en entreprise.**

Pour avoir les décideurs de votre côté, il faut :

- Développer votre idée et l'aligner avec la vision, la mission, les valeurs et les objectifs de l'organisation
- Trouver des partenaires et créer des alliances avec des collaborateurs clés de l'entreprise
- Considérer les avantages et inconvénients d'une université d'entreprise pour anticiper le niveau de résistance des autres services et établir une stratégie de réponse
- Planifier et préparer une présentation aux décideurs, en vous assurant de la présence des collaborateurs qui soutiennent votre idée
- Mettre l'accent sur les données financières pertinentes validées par les services financiers et éviter les termes trop techniques.

Vous pouvez être sûr que la direction soutient à 100 % votre projet de création d'une académie d'entreprise lorsqu'elle :

- L'intègre au plan stratégique de l'entreprise
- Inscrit vos indicateurs de performance au tableau de bord global
- Assiste à quelques réunions
- Accepte que les participants au projet suivent des formations en lien avec sa réalisation.



### 3. Adoptez la bonne stratégie pour créer un organisme de formation interne

Il existe de nombreuses stratégies que vous pouvez choisir d'adopter au moment de créer un organisme de formation interne.

#### **Le modèle de développement professionnel basé sur les compétences**

Lorsque vous choisissez cette stratégie, l'université d'entreprise représente un système mis en place pour soutenir la croissance individuelle.

**Votre responsabilité est de renforcer les compétences et de veiller à ce que le personnel soit hautement qualifié. En plus, le centre de formation interne va gérer le processus d'évolution de carrière dans l'entreprise.**

Positionner les employés de manière stratégique afin qu'ils soient en mesure d'affronter les défis actuels et futurs permet d'atteindre les objectifs globaux.

Le développement professionnel basé sur les compétences est une stratégie que toute université d'entreprise doit intégrer, car elle appuie les autres stratégies.

#### **Le modèle basé sur la gestion du changement**

Cette approche consiste à concentrer vos efforts sur la conduite du changement. Elle permet aussi de faciliter un processus de restructuration complet de l'entreprise.

**Mettre en place une université d'entreprise orientée vers la gestion du changement est la meilleure solution lorsque vous voulez vous lancer dans des projets complètement nouveaux. Cela est aussi indiqué durant un processus de fusion avec une autre entreprise.**

Les cours et formations offerts vous permettront alors d'accélérer la mise en œuvre du changement, en enseignant de nouveaux :

- systèmes
- pratiques
- politiques
- stratégies
- ou même des valeurs sous-jacentes.

Lors d'une fusion, l'université d'entreprise permet aux employés des différentes structures d'adopter de nouveaux points de vue similaires.

#### **La stratégie axée sur l'initiative**

La stratégie d'université d'entreprise axée sur l'initiative se distingue par son activité publique, qui peut être un projet d'entreprise ou une initiative à l'échelle de l'organisation. C'est généralement un plan qui est préconisé par la direction, et se base sur sa volonté de produire de nouvelles idées dans toute l'entreprise.

**L'Université d'entreprise de Motorola en est un exemple concret. Elle a été mise en place au moment d'étendre la multinationale en Chine, ainsi que dans d'autres parties du monde.**

Ce type d'université d'entreprise se caractérise par les concepts suivants :

- Mondialisation
- Productivité
- Amélioration des processus
- Autonomisation.

Son rôle est de fournir du contenu aux employés, pour renforcer leur compréhension et les aider à cerner les enjeux.

### **Le modèle axé sur le développement commercial**

Le modèle d'université d'entreprise axé sur le développement commercial permet de :

- Contribuer au développement des opportunités commerciales
- Résoudre des problèmes concrets liés aux affaires de l'entreprise
- Guider un processus d'exploration au-delà des limites connues de l'entreprise et de l'industrie.

Si vous décidez par exemple d'ouvrir plusieurs bureaux à l'étranger, votre université d'entreprise peut:

- Former vos collaborateurs sur leurs nouvelles fonctions
- Informer sur les nouveaux pays
- Approfondir la connaissance des concurrents
- Soutenir le nouveau processus.

Vos employés pourront dès lors acquérir des connaissances externes, générer de nouvelles idées et être confiants dans leurs nouveaux rôles.

### **Le modèle basé sur la gestion de la relation client/fournisseur**

**L'objectif d'une université d'entreprise basée sur la gestion de la relation client-fournisseur est de gérer, de favoriser et d'entretenir une relation positive entre les deux parties.**

Considérons que vous voulez intégrer les commentaires de vos clients dans votre planification stratégique. Votre centre de formation interne fournira alors aux employés de nouvelles techniques de négociation et de gestion des relations.

Vous pouvez aussi offrir une formation professionnelle à vos fournisseurs et éduquer sur les normes. C'est une pratique courante des universités d'entreprise de Ford et de Motorola.

### **Le modèle axé sur le développement du leadership**

**L'université d'entreprise de General Electric (*Electric Management Development Institute*) est l'un des meilleurs exemples qui repose sur un modèle axé sur le développement du leadership.**

Cela fait des décennies que cet institut se concentre sur le développement des managers et leaders de General Electric.

C'est la preuve que les académies d'entreprise bénéficiant du soutien du PDG connaissent un franc succès. En effet, elles comprennent mieux l'importance de la formation des employés, des clients et de la direction.



#### 4. Sélectionnez le meilleur logiciel d'apprentissage pour votre université d'entreprise

Toutes les technologies d'apprentissage ne sont pas égales, notamment en ce qui concerne les fonctionnalités nécessaires à une université d'entreprise.

##### **Considérez les formats de cours disponibles**

Est-ce que vous avez un système en place qui peut servir d'université d'entreprise ? Si oui, y a-t-il toutes les fonctionnalités clés pour répondre à vos besoins d'apprentissage ?

Par exemple, le meilleur LMS (système de gestion de l'apprentissage) prend en charge une variété de supports de formation, y compris :

- kits de cours
- manuels de formation
- guides de l'instructeur
- diapositives PowerPoint
- exercices et tests
- guides de référence rapide
- vidéo de formation
- livres électroniques.

Vous trouverez de nombreuses plateformes d'apprentissage en ligne qui regroupent tous ces supports de formation d'entreprise en un seul endroit.

##### **L'importance des options avancées et de la personnalisation**

**Les plateformes d'apprentissage en ligne à la pointe de la technologie ont des options de gamification et de réalité virtuelle/augmentée. Cela permet d'offrir aux employés un accès instantané aux derniers programmes de formation, au niveau local et mondial.**

Vous avez notamment le choix entre créer une plateforme ou acheter une solution clé en main que vous pourrez personnaliser. Pour trouver la solution la plus adaptée à votre entreprise, il faut considérer :

- Le ratio entre les cours en ligne et les sessions d'apprentissage en présentiel
- L'existence ou non d'éléments qui doivent être intégrés via un modèle basé sur le cloud
- L'offre d'une assistance indépendante sur téléphones, tablettes et appareils portables
- L'usage de canaux de médias sociaux, etc.

## 5. Optimisez l'expérience d'apprentissage pour obtenir l'adhésion des employés

Il ne suffit pas de construire quelque chose pour que les gens veuillent l'utiliser. C'est pourquoi au moment de réaliser le projet, vous devez toujours vous assurer que :

- Le besoin d'une université est bien réel
- Votre outil est suffisamment convaincant pour un large public
- L'expérience utilisateur est cohérente et intuitive.

**La plateforme et les contenus d'apprentissage sont au cœur de l'université d'entreprise en ligne. Votre défi est de les concevoir de manière à ce qu'ils communiquent et créent des expériences personnalisées et percutantes.**

Voici quelques pratiques efficaces dans ce sens :

### **Fournir une expérience d'apprentissage fluide**

Vous connaissez probablement l'expérience qu'offrent YouTube et Netflix. Ces plateformes permettent notamment de rechercher des informations, et vous suggèrent le contenu le plus pertinent, ainsi que des recommandations basées sur votre profil.

Et si vous conceviez des expériences d'apprentissage similaires dans votre université d'entreprise. Pour ce type de conception, il vous faudra une plateforme intelligente et un contenu disponible en micro-learning.

### **Faciliter la recommandation des cours**

**Le LMS de votre université d'entreprise devrait recommander des cours selon le niveau de connaissances et le profil de chaque travailleur. Cela permet par exemple aux employés et à leurs responsables de partager les compétences qu'ils doivent développer.**

De même, un moteur basé sur l'intelligence artificielle peut évaluer les lacunes dans les connaissances de l'apprenant, puis recommander du contenu en conséquence.

Cette approche favorise une expérience unique et personnalisée en fonction des réels besoins d'apprentissage de chaque employé.

### **Proposer des tests personnalisés aux apprenants**

Votre plateforme d'e-learning peut utiliser les informations sur les cours ou modules auxquels un employé a participé pour lui envoyer de courts questionnaires quotidiens sur mobile. Cela contribuerait grandement à renforcer l'apprentissage.

En effet, il suffit d'utiliser l'IA pour générer rapidement des questions basées sur le contenu des cours en ligne.

### **Utiliser des chatbots pour les réponses en temps réel**

**Lorsque les employés veulent une réponse rapide durant leur parcours au sein de votre université d'entreprise, un chatbot peut être un excellent moyen de les aider. Cela rend le travail de votre équipe L&D plus efficace, tout en créant une excellente expérience d'apprentissage.**

Les chatbots peuvent notamment servir à :

- Recommander un cours
- Répondre à des questions à l'aide d'une bibliothèque de contenu
- Comprendre le besoin exact de l'employé et envoyer les informations à l'équipe L&D.



## 6. Adaptez la liste de cours de votre université d'entreprise aux besoins.

**Les cours que vous proposerez dépendent des résultats que vous voulez atteindre. Pour commencer, demandez-vous ce que vous voulez que votre employé idéal sache. Ensuite, trouvez la meilleure manière d'enseigner ces connaissances à votre personnel.**

Voici une liste d'idées de cours et de contenus éducatifs que vous pourriez offrir :

- Histoire et culture de votre entreprise
- Cours de base en marketing, vente, développement de produits et autres domaines clés pour assurer une formation polyvalente
- Formation à l'évaluation de la personnalité et des aptitudes, y compris les évaluations DiSC
- Formation aux soft skills (compétences non techniques), y compris la gestion des conflits et la motivation
- Formation en compétences spécialisées pour assurer le développement de compétences supplémentaires
- Formation pour approfondir la compréhension des concepts clés, comme les statistiques et la gestion des données
- Coaching professionnel pour aider les employés à fixer et à atteindre leurs objectifs de manière efficace.

Il est aussi conseillé d'élargir votre offre de cours à mesure que votre entreprise se développe, puisque les besoins en formation évoluent.

## 7. Utilisez des métriques pour prouver la valeur de votre académie d'entreprise

Afin de vous aligner sur la stratégie commerciale de l'organisation, vous devez définir le succès des initiatives d'apprentissage. Cela implique d'adopter certains KPI (indicateurs clés de performance) axés sur l'entreprise et non sur l'apprentissage.

Parmi les KPI d'apprentissage courants, on peut citer :

- Les taux d'inscription et d'achèvement
- Les résultats moyens aux tests

- Le nombre de cours suivis
- Les heures de formation cumulées, etc.

**Si ces métriques ressemblent à de bons repères, elles n'ont finalement aucun sens à elles seules. Vous devriez plutôt essayer de déterminer la manière dont les solutions d'apprentissage répondront à un besoin commercial clé, et prouver qu'elles remplissent bien leur rôle.**

Pour ce faire, vous pouvez :

#### **Mesurer l'efficacité de la formation avec une évaluation post-initiative**

C'est un processus simple, mais efficace, pour évaluer l'impact des solutions de formation de votre université d'entreprise.

**Une entreprise peut notamment comparer les scores des sondages auprès des clients des magasins qui ont suivi une formation à ceux des magasins similaires qui n'ont pas encore été formés.**

Avec de telles données, vous pourrez identifier les domaines spécifiques où la formation en entreprise fait la différence, ainsi que là où elle devrait être peaufinée.

Par ailleurs, mettre en place une université d'entreprise peut améliorer considérablement l'engagement des employés et la perception qu'ils ont des opportunités de carrière.

Vous pouvez donc vous baser sur l'évolution de ces facteurs pour mettre en évidence l'efficacité de vos programmes.

Enfin, les nouveaux comportements peuvent aussi être des preuves concrètes que la formation améliore le leadership.

#### **Identifier les KPI clés au début du parcours d'apprentissage**

Pour l'indicateur de mesure du retour sur investissement de votre université d'entreprise, vous pouvez utiliser un système plus complexe.

Considérez par exemple les facteurs qui affectent votre marché, et ce que cela entraîne du point de vue des performances. Vous saurez ainsi ce que vous devez regarder afin de mesurer, et de vraiment montrer, l'impact de l'effort fourni pour soutenir l'entreprise.

L'idée est de déterminer ce à quoi ressemble la performance idéale des employés dans une situation donnée, avant de commencer à développer toute formation. Après cela, il est plus aisé de créer des métriques d'apprentissage qui montrent à terme si cette performance idéale a lieu.

**Certaines universités d'entreprise qui poursuivent l'amélioration continue évaluent leur efficacité opérationnelle par rapport aux références de l'industrie comme l'investissement par employé.**

Vous pouvez aussi analyser l'efficacité des :

- opérations de back-office
- réseaux de partenaires
- stratégies de prestation de formation.

**Dernières pensées sur la définition d'une université d'entreprise et les clés de réussite**  
**L'université d'entreprise s'assimile à un campus de type universitaire créé pour proposer des activités d'apprentissage, de formation et de développement sur mesure aux professionnels. Elle peut avoir des locaux physiques, ou reposer essentiellement sur un site web.**

Elle a un objectif plus stratégique que le service formation et met en avant l'application des compétences acquises dans les tâches quotidiennes. Ce qui la rend plus pratique qu'une université traditionnelle.

Le principal avantage d'une université d'entreprise est qu'elle offre une formation plus cohérente dans l'ensemble de l'organisation, adaptée aux besoins individuels, et de meilleure qualité.

De nombreuses marques, comme Google, Carrefour, Renault, JCDecaux ou encore Disney, ont pu créer des académies d'entreprise dignes de ce nom.

Pour y arriver, elles ont utilisé les astuces suivantes :

1. Anticiper les obstacles au succès de l'université d'entreprise
2. Obtenir le soutien de la direction
3. Adopter la bonne stratégie selon le but de leur projet
4. Sélectionner le meilleur logiciel de gestion de l'apprentissage
5. Optimiser l'expérience d'apprentissage
6. Adapter la liste de cours aux besoins réels
7. Prouver la plus value de l'université d'entreprise.

Nous sommes ravis que ce contenu vous ait été utile... 😊

Source: <https://www.skills-motion.com/universite-dentreprise-definition-mise-en-place>