

l'interview

Annick Renaud-Coulon

Experte des universités d'entreprise*.



« **CUCP sera un réseau social pour les universités d'entreprise** »

E & C : Qu'est-ce que la "corporate university community platform", CUCP, que vous avez inaugurée officiellement le 30 mars ?

A. R.-C. : C'est un outil collaboratif à distance constitué d'un "réseau social" et d'un *knowledge center*, une plateforme réservée uniquement aux universités d'entreprise, pilotée et animée par moi-même et une équipe multiculturelle, experte en universités d'entreprise, dont l'ancien doyen adjoint de l'université Toyota de Los Angeles. C'est une création de la société française Global Council of Corporate Universities, que j'ai fondée en 2006.

E & C : Quels sont les objectifs de CUCP ?

A. R.-C. : Permettre aux responsables des universités d'entreprise du monde entier de collaborer à distance avec leurs pairs, d'accéder à une base de connaissances inédite et vivante, d'innover dans le management de leurs ressources... C'est aussi de faire progresser la profession vers encore plus de responsabilités stratégiques et de visibilité. En revanche, CUCP n'est pas accessible aux vendeurs, cabinets de conseil ou de formation. Ce réseau fonctionne sur le principe d'une adhésion payante, dont le prix de lancement est de 5 500 euros par université membre, et non par la publicité. Les premiers membres enregistrés sont la National Australia Bank ; la Fédération des Caisses Desjardins du Québec ; Gas natural Union Fenosa en Espagne ; Veolia Environnement, Vallourec, CGG Veritas, Orange, Groupama pour la France.

E & C : Les universités d'entreprise peuvent prendre des formes très différentes. Qu'est-ce qui les unit ?

A. R.-C. : Leur vocation est d'aider à mettre en œuvre, via l'éducation, les stratégies économiques, financières, technologiques, sociales et environnementales de l'organisation. Environ 4 000 universités d'entreprise existent dans le monde.

PROPOS RECUEILLIS PAR LAURENT GÉRARD

* Annick Renaud-Coulon est présidente de GlobalCCU et conceptrice de CUCP, présidente du Club européen des universités d'entreprise. Elle est également auteure de la première recherche mondiale sur les universités d'entreprise en 2001.

Salariés et chefs d'entreprise pessimistes sur l'emploi des seniors

RETRAITE Repousser l'âge légal de la retraite au-delà de 60 ans ? Oui, c'est indispensable, pense une majorité (59 %) de chefs d'entreprise, et 44 % de salariés ne s'y opposent pas. Et pourtant, un salarié ne peut pas rester en activité dans de bonnes conditions après 60 ans, estime 77 % des salariés et 61 % des employeurs. C'est le paradoxe qui ressort d'une seconde vague de sondage sur la réforme des retraites, réalisé par Ipsos*, en mars 2010, auprès de 1 000 salariés et de 400 chefs d'entreprise.

Le maintien dans l'emploi des seniors est jugé difficile par une majorité d'employeurs et de salariés, davantage par les ouvriers (80 %) et les chefs d'entreprise de la construction (72 %), en raison de la pénibilité, que par

les cadres (47 %) et les employeurs des services (45 %). Les deux tiers des salariés pensent qu'il faut d'abord organiser le maintien dans l'emploi avant de réformer le système des retraites. Or, actuellement, peu d'employeurs ont mis en place un plan d'action ou un accord sur l'emploi des seniors (8 %), un dispositif de transmission des compétences (13 %) ou d'aménagement des fins de carrière (14 %). Les plus nombreux – respectivement 55 %, 54 % et 41 % – sont dans les grandes entreprises. Enfin, la majorité des salariés ne croit guère à une amélioration du taux d'emploi des seniors dans les prochaines années. ■

MARIETTE KAMMERER

* En partenariat avec le Cesi, BFM et *Liaisons sociales*.

Bilan du Train de l'égalité des chances

INSERTION La 3^e édition du Train de l'égalité des chances a circulé en mars sur les rails de l'Hexagone et stationné dans 12 villes-étapes pour proposer jusqu'à 30 000 offres d'emploi, d'alternance et de formation.

Bilan, selon les organisateurs : « Près de 30 000 visiteurs, dont 40 % sont venus s'informer sur les formations, les métiers et les entreprises présentes, mais aussi demander des conseils. Les 60 % restants étaient plus spécifiquement en recherche d'emploi ; 7 500 candidats ont ainsi été re-

çus en entretien individuel à bord du train. Près de 5 000 ont passé avec succès cette première étape et poursuivent actuellement le processus de recrutement. Certains ont même, d'ores et déjà, eu un second entretien, quelques jours après le passage du train dans leur région. »
« Les candidats n'hésitent plus à changer de métier ; les jeunes accroissent leurs demandes vers l'alternance et le nombre de seniors a été plus important cette année. » ■

LAURENT GÉRARD