

É D I T O R I A L

Nos économies subissent, depuis quelques années, des mutations technologiques, financières, et politiques. Les cycles économiques se raccourcissent et la turbulence, combinant complexité des problèmes et mutations de l'environnement, est la règle et l'équilibre, l'exception.

Les organisations doivent s'adapter à ces mutations et pour cela, recherchent des personnels toujours plus aptes à gérer les problèmes à la fois sur un plan technique mais aussi et peut-être surtout sur un plan managérial.

Délivré au départ uniquement en formation initiale, Sup de Co, maintenant accessible en formation continue, contribue à cet objectif en constituant le fer de lance des programmes longs diplômants de CAPITOLIS au côté du Certificat aux Fonctions d'Encadrement et des formations Mastères (M.S.) Spécialisés.

Ce programme, totalement compatible avec le maintien en activité, s'adresse à des forts potentiels titulaires au minimum d'un bac + 2 avec une expérience professionnelle d'au moins 3 ans. L'aspect généraliste et hautement diplômant de ce programme constitue le meilleur outil d'accélérateur de carrière pour l'individu et de valorisation des compétences pour l'entreprise.

Jean François VERDIÉ, Directeur de CAPITOLIS

S O M M A I R E

- 1 Sylvain BREUZARD, Président National du CJD
- 2 Six minutes autour de Sup de Co en formation continue.

La lettre de Capitolis est éditée par le Groupe ESC Toulouse.

Directeur de la publication : Jean-François Verdier
Comité de rédaction : Pierre Albisson, Jean-Yves Catta, Pierre-Louis Eche, Sylviane Fonsana, Alexandre Lévy, Marc-André Meyer, Michel Salva
Secrétaire de rédaction : Nicole Gagnaire
Imprimerie : Ménard Toulouse

Capitolis - Groupe ESC Toulouse
Entree - Quint-Fonsegrives - 31134 Balma cedex
Tél. 05 62 57 65 23 - Fax 05 62 57 65 80
E-mail : capitolis@esc-toulouse.fr
http : www.esc-toulouse.fr

L'homme du mois

Le Centre des Jeunes Dirigeants est le plus ancien mouvement patronal français, qui regroupe 2500 dirigeants. Sylvain BREUZARD, Président national du CJD, s'exprime sur la formation tout au long de la vie.

CAPITOLIS : le thème du life long learning est de plus en plus à la mode. Pourquoi ?

Sylvain BREUZARD : Les enjeux de la formation professionnelle continue sont bien différents de ceux qui étaient posés il y a 30 ans.

Pour une personne c'est un enjeu d'employabilité et de développement personnel

L'évolution des savoirs et des connaissances est désormais tellement rapide qu'il ne saurait plus, désormais, être possible de les « posséder » une fois pour toutes. Il en va de même pour les métiers : non seulement ils changent constamment mais il s'en crée régulièrement de nouveaux que l'on n'imaginait même pas quelques années auparavant.

Parallèlement, chacun sait bien qu'au cours de sa vie professionnelle, il sera amené à changer plusieurs fois d'entreprise et de métier.

La formation tout au long de la vie doit pouvoir donner à chaque personne un niveau d'employabilité qui lui permette de faire face à l'incertitude, d'associer flexibilité et sécurité. Cela veut dire qu'elle est aussi - et surtout - un moyen de développement personnel de l'intelligence, de la créativité, de la capacité relationnelle grâce auquel chacun sera en mesure de mieux prendre en main son avenir professionnel et de construire sa vie.

Est-ce que la formation continue est réellement une chance pour les entreprises, grosses, moyennes et petites, ou une contrainte supplémentaire ?

Pour l'entreprise : un enjeu de compétitivité et d'innovation.

La réactivité et l'autonomie des collaborateurs sont devenues des leviers essentiels de la compétitivité des entreprises. Leur intelligence et leur esprit d'initiative sont par ailleurs les moteurs de l'innovation qui est elle-même un facteur déterminant du développement et de la pérennité des entreprises. Leur capacité relationnelle est, enfin, la clé d'un dialogue social ouvert sans lequel rien de solide ne peut se construire. C'est ce « capital humain » que l'entreprise a en responsabilité de faire fructifier si elle veut rester durablement performante. Aussi, la formation, notamment continue, est un outil central de stratégie à moyen et long terme permettant de fédérer ses salariés autour de son projet. Aujourd'hui, la formation continue est le levain de la pâte de nos sociétés, ingrédient sans lequel elles ne pourront pas continuer de se développer.

Pouvez-vous vous présenter en quelques mots, ainsi que le CJD ?

Après avoir été salarié pendant 9 ans, j'ai créé une entreprise dans le domaine du conseil

et du service informatique, orientés sur les projets stratégiques de grands comptes exigeant la mise en œuvre de technologies nouvelles.

Nous fêtons cette année nos 10 ans, avec une équipe de 150 salariés répartis sur trois sites : à Lille, Paris et au Maroc et, pour faire le lien avec les thèmes évoqués dans les questions précédentes, nous avons mis en place, en 2001, une université d'entreprise destinée à être un centre de ressources et d'innovation pour l'entreprise, mais aussi à allier une finalité économique à des finalités sociales ciblées sur l'épanouissement et l'employabilité des salariés. 75 % des salariés suivent chaque année des formations de tout type : technologique, développement personnel, management, métier de nos clients et continue.

"La formation : un enjeu de compétitivité et d'innovation"

Sylvain BREUZARD



La création des filières de formation continue a pour objectif d'accompagner un salarié vers une évolution professionnelle significative telle que chef de projet ou ingénieur consultant. La formation continue offre également d'autres intérêts : conceptualiser des compétences opérationnelles, s'ouvrir à d'autres domaines de compétences ce qui est un gage de créativité, s'enrichir des parcours des autres étudiants et continuer d'apprendre à apprendre.

Concernant le CJD, Centre des Jeunes Dirigeants d'entreprise, je l'ai intégré en 1996. C'est un mouvement patronal regroupant 2500 dirigeants, représentant toutes les tailles d'entreprise et tous les secteurs d'activité. Sa finalité est de mettre en œuvre « une économie au service de l'homme » et se caractérise par quatre grands domaines d'action : réflexion, formation, expérimentation et influence.

Depuis 18 mois, nous avons notamment lancé une expérimentation sur la formation professionnelle regroupant plus de 100 entreprises et produit un rapport, intitulé « passer de la formation professionnelle à la formation permanente : le nouvel enjeu d'une formation tout au long de la vie, pour tous et sous toutes ses formes », destiné à influencer les débats entre partenaires sociaux.