

# UN COMPAGNON D'APPRENTISSAGE POUR VOS ÉQUIPES

Le succès de toute organisation découle des compétences et de l'engagement de ses effectifs... c'est pour cette raison que Bernard Golstein (P91) a créé Elendi, une plateforme qui aide les entreprises à s'adapter à l'évolution des métiers et à fidéliser leurs collaborateurs, pour au final augmenter leurs performances.



## **BERNARD GOLSTEIN (P91),**

À sa sortie de l'École en 1994, Bernard GOLSTEIN a rejoint Schneider Electric où il a occupé des postes de senior leadership jusqu'en 2014. Bernard a alors basculé vers le monde de l'éducation au sens large, à la tête de jeunes sociétés innovantes combinant technologie et sciences cognitives pour un impact sociétal et économique significatif. Bernard a effectué les deux-tiers de sa carrière en Asie.

### **Pourquoi avoir décidé de créer Elendi ?**

“La vie durant, vous devrez appréhender votre éducation en termes de flux et non de stocks”. Quand Gilbert Frade, alors directeur des études des Mines, accueillit la promotion P91 par ces mots, l'auditoire dont je faisais partie resta quelque peu incrédule. Le paradigme était encore à l'éducation initiale qui devait suffire jusqu'à la retraite !

Une trentaine d'années plus tard, les propos visionnaires d'alors sont désormais largement acceptés. L'accélération du changement technologique a fait chuter la demi-vie des compétences techniques

à 4 ou 5 ans. En parallèle, des compétences jadis un peu négligées, les compétences humaines ou soft skills, ont gagné leurs lettres de noblesse.

Avec mon associée Mito Mackin, nous avons donc créé Elendi pour démocratiser l'apprentissage tout au long de la vie et, in fine, permettre à chacun d'atteindre son plein potentiel dans un contexte d'évolution toujours plus rapide de l'environnement. Nous avons construit la plateforme que nous aurions toujours aimé avoir pour nos équipes et nous-mêmes, fondée sur une approche scientifique, efficace et résolument humaine à la fois.

### **Quels sont aujourd'hui, les enjeux de la formation continue pour les dirigeants ?**

Pour que leur entreprise “performe” aujourd'hui et demain, les dirigeants installent les compétences requises au quotidien et s'efforcent d'anticiper l'évolution des métiers. Or, souvent, ils voient autour d'eux ces brillants contributeurs individuels promus managers sans toutefois y avoir été préparés ; ces marketers et ces recruteurs contraints de réinventer leur métier à l'aune des réseaux sociaux ; ces comptables désormais en surnombre alors que les data analysts manquent ; ces gestionnaires de Supply Chain confrontés à des outils numériques de plus en plus sophistiqués.

78 % des dirigeants affirment ainsi que leur entreprise est déjà en déficit de com-

pétences ou le sera bientôt. Ils constatent aussi que le recrutement n'est pas une solution, surtout en période post-Covid où le talent est devenu si volatil.

L'enjeu est donc la pérennité de leur entreprise. Les dirigeants ressentent le besoin de formation continue de manière si aiguë qu'un nombre croissant s'y investit directement. Le sujet dépasse désormais la seule DRH. Celle-ci en profite pour solder l'héritage d'un passé où la formation était devenue un processus administratif : il fallait cocher une case, quitte à ce que l'apprentissage réel soit inexistant ou déconnecté des besoins.

### **Selon vous, comment est-il possible de bâtir une organisation à l'épreuve du futur ?**

Les événements récents invitent à l'humilité : il est impossible de tout anticiper face à de réels “cygnes noirs” ou à certains phénomènes que nous nous obstinons à ignorer. Bâtir une organisation à l'épreuve du futur commence donc par développer les facultés d'adaptation et d'apprentissage.

Constituer la panoplie de compétences incontournables amène ensuite à s'engager dans deux voies bien différentes. D'une part, former aux compétences nouvelles, liées à la tenue de postes au contenu technologique croissant ; elles constituent cependant une cible mouvante. D'autre part, équiper ses collaborateurs des compétences humaines les plus

# Focus entreprises

## / COACHING & FORMATION /

fondamentales, pour la gestion de soi et des relations avec les autres ; elles sont stables et universelles, précieuses pour évoluer dans un monde complexe où l'humain a une place primordiale.

Ce cocktail de compétences humaines et digitales constitue l'essence des compétences du 21<sup>e</sup> siècle. Mais un ingrédient supplémentaire s'impose pour que l'entreprise soit véritablement à l'épreuve du futur : l'engagement plein des collaborateurs, et notamment la satisfaction de leur quête de sens.

### **Dans ce cadre, que propose Elendi ?**

Elendi propose aux entreprises le compagnon d'apprentissage de leurs collaborateurs. Ce compagnon accompagne les collaborateurs dans leur parcours de montée en compétences tout au long de leur vie en entreprise.

Concrètement, la plateforme logicielle (SaaS) d'Elendi permet une gestion de compétences de bout en bout. Chaque collaborateur se voit proposer un diagnostic de compétences par un auto-positionnement combiné à une évaluation à 360 degrés. Le diagnostic, toujours riche en éclairages, déclenche des recommandations de formation personnalisées, au sein ou à l'extérieur du catalogue habituel de formation de l'entreprise. Le parcours de formation est enregistré et ponctué d'interventions de la plateforme, permettant d'ancrer l'apprentissage. Une évaluation finale vient constater la réalité de l'apprentissage et enrichir le portefeuille de compétences du collaborateur. Les cycles de montée en compétences peuvent alors s'enchaîner.

Les autres acteurs de l'entreprise ne sont pas en reste. Les managers disposent des

informations nécessaires pour installer les bonnes compétences dans leur équipe et soutenir l'apprentissage de leurs collaborateurs. Les Ressources Humaines, elles, pilotent les compétences en s'appuyant notamment sur des cartographies de compétences en temps réel ou prévisionnel, permettant ainsi à l'entreprise d'atteindre ses objectifs stratégiques.

### **Qu'est-ce qui distingue Elendi sur le marché ?**

Avec une centricité collaborateur radicale, Elendi prend le contre-pied des tendances historiques de formation continue. Le collaborateur dispose d'un tableau fidèle de ses compétences, riche et nuancé, incluant ses angles morts. Seule une partie des informations remonte à son manager. La plateforme joue le rôle de tierce partie de confiance où le collaborateur ne craint plus d'afficher sa vulnérabilité. Au-delà des compétences requises dans son poste actuel, il a le loisir d'en explorer d'autres, dès le stade du diagnostic, au gré de sa curiosité et de ses aspirations. Les recommandations personnalisées de formation le placent alors sur un parcours d'apprentissage qu'il a en grande partie façonné, et pour lequel sa motivation est au plus haut. Le tout se déroule avec une expérience utilisateur extrêmement soignée et une bienveillance omniprésente.

Ainsi, c'est en remettant le collaborateur au cœur de son parcours de formation qu'est générée son adhésion au processus et, partant, une forte valeur ajoutée pour toutes les parties prenantes dans l'entreprise. Nos clients en sont tellement convaincus qu'ils utilisent désormais Elendi pour améliorer leur marque employeur.

### **Pour conclure, comment appréhendez-vous l'avenir du compagnon d'apprentissage ?**

"Notre maison brûle et nous regardons ailleurs", déclarait Jacques Chirac dès 2002. Il aura fallu vingt ans pour que la nécessité d'une transition écologique devienne une évidence partagée.

Si le réchauffement climatique est le plus grand des périls planétaires actuels, nombre d'experts alertent sur un autre danger. Au cours de la présente génération, sous l'effet de l'automatisation et de l'intelligence artificielle, le monde du travail et la société dans son ensemble subiront des changements majeurs imposant des reconversions à très grande échelle. Ces changements sans précédent impacteront même les classes se pensant à tort protégées par le "stock" d'éducation qu'elles ont acquis.

Dans un tel contexte, la vocation du compagnon d'apprentissage dépasse le périmètre restrictif de telle ou telle entreprise. À l'inverse, sa portabilité lui permettra de rester attaché à l'individu tout au long de son parcours, au gré de ses expériences professionnelles. Le compagnon contribuera à une transition formative aussi massive que la transition écologique. Il permettra à chacune et chacun rien moins que d'échapper au risque d'obsolescence, et de prospérer malgré les turbulences annoncées.▲