

Investir dans l'individu, pour le développement du capital humain



INTERVENANTS :

- **Mbolatiana RAKOTOARIMALALA**, Responsable communication du Fond Malgache pour la Formation professionnelle
- **François-Xavier HUARD**, Directeur du programme SESAME
- **Famenontsoa RAKOTOMALALA**, Directeur des Ressources humaines du Groupe Star
- **Ludovic RANDRIARIHAJA**, Ambatovy Training center
- **Bernard RALAIVAO**, Coordinateur du service d'Insertion Sociale et d'Orientation professionnelle de SOS Villages d'Enfants Madagascar
- Témoignages de **deux salariés de Rio Tinto**

En moyenne, un(e) jeune diplômé(e) met entre 3 à 5 ans pour trouver un emploi en rapport avec ses études universitaires. Du côté de l'employeur, il existe des postes non comblés par manque de compétences, résultant dans 95 % d'informel. Il faut renforcer les capacités de ces emplois car il s'agit souvent de postes précaires.

L'ancien paradigme impliquait de trouver un personnel compétent et formé, loyal et fidèle qui permettrait de réussir les objectifs. Aujourd'hui, le nouveau paradigme est « *d'avoir des collaborateurs agiles, curieux, critiques, engagés, courageux, inspirés, authentiques, animés par des valeurs personnelles* » déclare François-Xavier HUARD, Directeur du programme SESAME. Il n'existe actuellement pas assez de ressources ni de compétences sur le marché, d'où la création de centres de formation, notamment pour développer le leadership et l'ingénierie afin de renforcer la capacité des employés.

L'importance de l'engagement parmi les collaborateurs

La RSE est un engagement, un réel défi au sein même de l'entreprise ou de l'organisation pour continuer à produire des richesses tout en réduisant l'impact de la production. Cela accentue la nécessité de proposer une génération de collaborateurs engagés partageant la même vision.

La mise en place de diverses formations permettrait de développer l'emploi

Étant donné les centaines de requêtes, un réel besoin de formation est constaté. L'objectif étant de créer une attitude de formation et de rehausser la qualité des offres. Pour attirer des jeunes dans une région peu attirante, l'entreprise doit se montrer attractive. Une réelle gestion de carrière permet de faire évoluer et de fidéliser les employés. Les compagnies doivent aller dans ce sens pour avoir des jeunes talentueux. Le but étant de permettre aux jeunes d'être autonomes à l'issue de la formation. À travers une démarche professionnelle basée sur la stratégie, la logique et la synergie des acteurs et des institutions, il s'agit de permettre une réelle insertion socio-professionnelle. Cela se fait à travers un projet personnel et professionnel. Pour le moment, il n'existe pas assez de centres de formation adaptés à chaque parcours. Les acteurs sociaux les aident à trouver leurs voix, aptitudes et talents afin de choisir leur avenir car il y a un réel manque d'orientation professionnelle. Le ministère doit se positionner en leader et impulser une forte synergie entre les associations, ONG, entreprises en matière de formations. Il s'agit de sonder le marché de l'emploi pour comprendre les attentes des entreprises et permettre aux jeunes d'être des acteurs du développement.

L'amélioration continue avec une formation et un suivi de qualité

La solution primaire consiste à adopter une politique nationale de l'éducation et de formation professionnelle. L'investissement dans le capital humain est un moteur de croissance durable impliquant une formation compétente et un suivi dans la durée. Il s'agit également de développer les compétences des personnes en poste dans un souci d'amélioration et de pérennisation de l'emploi. La connaissance et le développement des collaborateurs doivent être en augmentation continue.