

vi. Employabilité et insertion professionnelle des jeunes

Objectifs :

Identifier, valoriser et sensibiliser sur les enjeux de l'adaptabilité des compétences des jeunes et encourager la mise en place d'une nouvelle politique de formation et d'éducation nationale.

Intervenants :

Tiana RAZAFIMANANTSOA, Responsable communication, DHL Madagascar

Hervé RAZANAKOTO, Responsable Département technique, Don Bosco

Sabir RATOvonASY, Directeur de l'INFOR, Ministère de l'emploi et de l'enseignement technique

Cédric RAFALIMANANA, Responsable Recrutement du Groupe STAR

Modérateur : **Christian TOMARIELSON**, Président national, association Yali Madagascar

Contexte de la session

Faire le lien et rapprocher le marché de l'emploi au monde scientifique est une problématique majeure dans une conjoncture économique évolutive. Madagascar souffre d'un taux de chômage important et d'une accentuation de l'inadéquation entre l'offre et la demande d'emploi, dont les jeunes sont les premiers à en souffrir. Les besoins des entreprises exigent une évolution constante des postes et des emplois proposés. Ceci nécessite des profils, des compétences et des savoir-faire différents, qui sont peu nombreux voire inexistantes. Adresser les problématiques liées à l'employabilité et l'insertion professionnelle des jeunes, nécessite la collaboration entre les différents ministères, les organisations de la société civile, les organismes bilatéraux mais surtout les entreprises. Pour l'entreprise, cette démarche de réduire ce gap rentre dans le cadre de sa stratégie RSE car cette considération va au-delà du simple aspect de ressource sur laquelle l'organisation doit investir et s'appuyer. Dans ce panel, les intervenants ont échangé sur la politique nationale, des défis, des réalisations et de l'engagement du secteur privé pour le renforcement de l'employabilité et l'insertion professionnelle à Madagascar.

Défis identifiés

Le chômage urbain dépasse de loin le taux de chômage rural car l'agriculture de subsistance reste une solution de taille contre le chômage. De plus, les jeunes sans expériences ont peu de crédibilité aux yeux des entreprises. Les recruteurs cherchent les compétences qui sont en adéquation au poste à occuper. Le véritable problème à Madagascar reste la voie diplômante qui détermine un niveau d'accès et non une compétence particulière. Le profil est jugé par rapport au niveau de diplôme et non aux compétences réelles du candidat. La meilleure méthode pour avoir un profil en totale adéquation à la demande des entreprises reste l'approche compétences qui valorise les compétences au détriment des diplômes et formations et également de réaliser que les formations sont les moyens de façonner son savoir-faire et son savoir-être en fonction de ses compétences spécialisées. Pour Don Bosco, la problématique est que les entreprises travaillant pour la formation professionnelle des jeunes n'investissent du temps et de l'argent uniquement si cela leur apporte quelque chose (relation typique du WIN/WIN). L'emploi à Madagascar reste un paradoxe peu réalisé.

- Le taux de chômage est faible mais le sous-emploi reste très élevé
- Les emplois précaires représentent une très grande partie des emplois à Madagascar
- Les secteurs qui recrutent le plus sont le secteur primaire, le secteur moderne public et privé et le secteur informel

Exemples de pratiques RSE

Cas de DHL Madagascar

Trois catégories d'actions dans une initiative strictement sociale ont été créées par DHL: Le GO HELP, le GO GREEN et le GO TEACH. Le GO TEACH est une initiative-solution pour permettre une meilleure employabilité des jeunes. Le programme a pour objectif de:

- Aider les jeunes à acquérir de nouvelles compétences et une bonne orientation professionnelle
- Amener les parents à être des modèles
- Soutenir SOS Village d'Enfants pour la transition vers le monde du travail
- Donner un support pour les jeunes issus des milieux défavorisés dans leurs éducations et future insertion professionnelle
- Le programme YOUTH CAN est une plateforme d'échanges entre jeunes dans leurs recherches de travail afin d'optimiser leurs employabilités

Cas du groupe STAR

Les actions du Groupe STAR se focalisent en grande partie sur :

- Un service dédié à la **formation** et une équipe gérant exclusivement les **relations avec les écoles et les instituts de formation**;
- Une **collaboration active avec les instituts de formation supérieure**: conférences, débats, simulations d'entretiens, ateliers de travail, formations à la carte, support matériel et financier dans les divers événements;
- Des **programmes de formation en alternance** réalisés en collaboration avec les instituts afin de permettre aux jeunes d'acquérir les compétences techniques en simultanée aux acquis académiques;
- Une **politique d'identification et de formation anticipée** de nos futurs collaborateurs: stages offerts aux jeunes diplômés permettent de repérer les futurs collaborateurs). Une première piste de résultats: **130 stagiaires formés chaque année**, 89% sont identifiés comme des potentiels collaborateurs et 100% des pépinières sont embauchés.

Conclusion et perspectives

Il est impératif que les entreprises puissent participer à la définition des compétences nécessaires pour monter les curricula de formation. Il faut également :

- Renforcer l'importance de l'adéquation compétences-métiers
- De mettre en place une duplication d'initiative telle que la formation en alternance adoptée par le groupe STAR
- D'assurer l'introduction effective à la culture entrepreneuriale dans l'enseignement technique car tous les diplômés ne seront pas absorbés par le marché de l'emploi
- Amener les lycées techniques à développer les potentialités de leurs propres régions afin d'amener les bacheliers techniques à entreprendre des activités dans leurs zones
- Développer des projets d'insertion professionnelle mais également socioprofessionnelle. Les jeunes sont formés par rapport aux besoins des entreprises. Ce sont des modèles adaptés aux besoins du marché.

Mots clés :

Initiative sociale, Employabilité, Soutien, Nouvelles compétences, Orientation professionnelle, Plateforme d'échanges, Relation win/win, Chômage urbain, Chômage rural, Compétences, Diplômes et formations, Savoir-faire, Savoir-être, Collaboration instituts de formation