



Le complément

indispensable à votre réflexion

Transmettre : le moteur de la croissance

Le véritable moteur d'une entreprise n'est ni dans les serveurs, ni dans les actifs, mais dans la **tête de ses collaborateurs**. Pourtant, chaque jour, des décennies d'expérience et de savoir-faire s'évaporent au gré des départs à la retraite, des mutations, mais surtout des départs volontaires pour aller chercher ailleurs un contexte plus favorable, géographique, social ou familial.

Ignorer cette fuite, c'est accepter une érosion silencieuse de sa compétitivité, et parfois condamner sa culture d'excellence à l'oubli. En cette période de pénurie de main d'œuvre dans de nombreux métiers en tension, et d'une commande en progression, il est **nécessaire** pour une entreprise de pouvoir recruter immédiatement des collaborateurs de haut niveau expérimentés, y compris à l'étranger dans un cadre légal, qui devront avoir aussi pour mission **d'encadrer des jeunes locaux**, nouveaux diplômés mais sans expérience.

Au-delà de leurs CV "haut de gamme", gages de qualité pour assurer l'avenir d'une entreprise ou d'une organisation, le partage des connaissances de ces collaborateurs, acquises au fil des années sur le terrain, permettra seul à l'entreprise de favoriser l'éclosion de nouveaux talents

Dans un marché où l'agilité et la réactivité priment, le savoir doit être un flux continu.



Aujourd'hui, la transmission n'est plus une option managériale, c'est une stratégie de survie pour l'entreprise, mais aussi pour sa région : **transmettre ou disparaître !**

Enjeux et bénéfices majeurs

Pour nos consultants, qui ont l'avantage de rencontrer de nombreux chefs d'entreprises dans des secteurs d'activité variés, localisés dans nos îles de l'Océan Indien, et de les accompagner dans leurs réflexions,



Le complément

suite page 2

indispensable à votre réflexion

la transmission de savoir-faire et de connaissances est essentielle dans une entreprise, qui cherche à assurer sa pérennité et sa croissance. Cette transmission peut être faite par des "anciens", mais aussi, dans le cas de pénurie de main d'oeuvre, par des nouveaux arrivants expatriés sous réserve qu'ils aient les compétences et l'expérience nécessaires, mais aussi des dispositions pour assurer la formation sur le terrain des jeunes talents locaux.

- **Continuité et stabilité opérationnelle**

Cette transmission assure la continuité des activités en formant une nouvelle génération d'employés aux compétences essentielles. L'entreprise peut ainsi fonctionner **sans interruption**, même en cas de départs à la retraite ou de départs inattendus, surtout quand les départs concernent la génération la plus ancienne et la plus expérimentée, considérée souvent comme la mémoire vivante de l'entreprise, parfois même la "gardienne" de la culture d'entreprise. **Attention** toutefois à ne pas faire de ces anciens des "âmes figées", qui pourraient être à l'origine d'un certain conservatisme, d'une déconnexion de la réalité, et d'un cloisonnement.



C'est ce que l'un de nos consultants, ancien photographe, appelle le **syndrome Kodak** : bien que la société ait inventé en 1975 l'appareil photo numérique, l'influence des anciens, qui étaient des experts de la chimie, a étouffé l'innovation pour protéger "l'âme argentique" de Kodak, qui n'a pas survécu à la dématérialisation.

- **Préservation des compétences clés**

La culture de la transmission permet de préserver les compétences et les savoir-faire spécifiques à l'entreprise, ce qui évite la **perte de connaissances** critiques lors de changements organisationnels, et permet de s'assurer que les **avantages compétitifs** restent dans l'entreprise.

- **Organisation économique**

Dans l'absolu, cette transmission réduit la nécessité de recourir à des recrutements externes pour pourvoir des postes clés.

Dans les faits, nous constatons qu'il manque dans les entreprises de nos îles de nombreuses compétences regroupées sous le terme



Le complément

suite page 3

indispensable à votre réflexion



générique de "**métiers en tension**". Que ce soit à Madagascar, à Mayotte, à Maurice, à la Réunion et dans l'Union des Comores, on retrouve cette même problématique, à des niveaux et dans des secteurs différents, qui peuvent varier selon la réalité des entreprises, les besoins économiques du moment, et les politiques locales de développement.

C'est pour cette raison que nous plaidons pour une **libéralisation sous contrôle** de la circulation de main d'oeuvre, à quatre conditions : qu'elle **concerne** des métiers en tension, qu'elle ne **pénalise pas** les travailleurs locaux, qu'elle **s'inscrive** dans un transfert de compétences humaines, et qu'elle **prenne en compte** l'aptitude des collaborateurs concernés à s'intégrer.

- **Renforcement culturel et engagement**

La transmission doit nécessairement favoriser une **culture de partage et de collaboration**, renforçant ainsi l'esprit d'équipe.

Une entreprise dans l'obligation de recruter à l'étranger doit veiller à ce que ses futurs collaborateurs partagent si possible la culture locale, ou tout au moins la connaissent et l'apprécient.



- **Innovation et adaptation**

Des jeunes diplômés bien formés, qui comprennent les processus internes, sont plus à même de proposer des idées novatrices et de s'adapter aux évolutions technologiques et aux changements du marché.

- **Fidélisation des talents**

Dans une entreprise qui valorise et encourage le partage des connaissances, les collaborateurs sont plus enclins à rester. Une démarche structurée de transmission, faite par des "anciens" ou des nouvelles recrues expérimentées, favorise la réussite et fidélise les jeunes locaux nouvellement intégrés.





Le complément

suite page 4

indispensable à votre réflexion

Le rôle crucial des collaborateurs de haut niveau

Un collaborateur expérimenté ne joue pas seulement un rôle de transmetteur passif. En effet, il réapprend dans ce processus ce qu'il savait déjà, réinterroge ses acquis, apprend au contact des jeunes qu'il forme, et acquiert de nouvelles compétences relationnelles et pédagogiques. Pour résumer cette transmission bidirectionnelle, son rôle favorise la réflexivité, l'échange et le partage de connaissances.

Quand la transmission est inscrite dans le fonctionnement interne, l'entreprise a plus de chances de durer dans le temps et de rester compétitive. Les nouveaux talents recrutés localement bénéficient de l'expérience des collaborateurs hautement qualifiés, ce qui accélère leur montée en puissance.

Toutefois, il est fondamental de donner une vraie place au passeur de savoirs, afin qu'il soit valorisé.

Cela renforce son engagement et sa motivation à transmettre efficacement ses compétences

Faire face aux interrogations des jeunes diplômés locaux



Un diplôme ne remplace jamais l'expérience professionnelle pour une simple raison : celui qui recrute a besoin de collaborateurs qui produisent de la valeur **dès le premier mois**, mais pas dans les deux ou trois ans à venir.

Pour une entreprise, nous soutenons que la combinaison parfaite est la suivante : **connaissances + expérience réelle + capacité à être autonome rapidement + aptitude à transmettre**. Cette combinaison réaliste est d'autant plus vraie quand il s'agit de métiers en tension.

Recruter à l'étranger ne veut pas dire que l'on préfère les étrangers, d'autant plus qu'il y a un coût supérieur. C'est seulement parce que **le marché est impitoyable sur la vitesse d'exécution**.

Parce que cette réalité peut être frustrante, **JRD Consultants** a mis en place avec son partenaire MOVE Z'Y un accompagnement à la transmission et à l'intégration.

DOSSIER PRÉPARÉ PAR

