bonfilon

by EW'AG

GUADELOUPE - MAI 2025

N°1

COMPRENDRE
LE MARCHÉ DU TRAVAIL
AUX ANTILLES-GUYANE



De la sueur et des rêves, Antan lontan, travailler n'avait rien d'un choix. Cela a-t-il changé ? Retour sur notre histoire du travail. P. 10

Ici c'est pas Paris, Celle-là, ils l'ont souvent entendue en rentrant au pays et nous racontent leur expérience de virés. P. 30

Filon ou réseau ?, À force de diaboliser le filon, on en oublie l'essentiel : la véritable puissance du réseau, P.82



L'Apec vous accompagne à tous les moments clés de votre carrière.

Vous souhaitez évoluer professionnellement, vous réorienter ou créer votre entreprise ? Nos consultants sont là pour vous aider à chaque étape de votre parcours.
Contactez-nous sur **apec.fr**

apec
DONNER DE L'ÉLAN
À VOTRE AVENIR

ÉDITO

La mine de la jeune fille en couverture vous surprend ? C'est pourtant celle de la frustration face à un marché du travail pauvre en opportunités, celle de la lassitude ressentie pour chaque candidature restée sans réponse, celle, aussi, du dépit suite à des expériences professionnelles décevantes. On décèle également un petit air de défi : *« Allez-vous faire mieux ? »*.

La question qui se pose est effectivement celle-ci : *« Allons-nous faire mieux ? »*. Pour être tout à fait honnête, chez bonfilon, nous sommes évidemment persuadés que nous pouvons et réussirons à faire mieux. En améliorant la visibilité des offres d'emploi pour le plus grand nombre (fini le an ba fèy). En offrant des conditions de travail plus attractives (de la rémunération au bien-être des employés). En restant attentifs aux besoins de nos territoires, pour bien (SE) former et bien (S')insérer. En écoutant sans jugement hâtif les nouvelles attentes au travail, qui quoiqu'on en dise, ne concernent pas que les nouvelles générations. Et puis, du côté des employés et candidats, en prenant en compte les spécificités de notre Martinique, de notre Guadeloupe et de notre Guyane, afin de s'épanouir au travail tout en contribuant à notre développement territorial.

Je suis certaine que vous avez beaucoup à dire sur ce sujet de l'emploi chez nous. Et nous aussi, accompagnés de nos experts et clients, qui partagent dans ce tout premier numéro du magazine bonfilon leur vision et leurs conseils pour tous ensemble faire mieux. Nous avons aussi donné la parole à quelques-uns d'entre vous, que vous pourrez découvrir en vidéo ou en texte, en scannant les QR codes disséminés dans les pages de ce magazine.

Et si vous avez envie d'en discuter davantage, n'hésitez pas à nous écrire à contact@bonfilon.info. On vous a dit qu'on organisait un Meet-up au fait ?*

Au plaisir d'échanger (vraiment),

Axelle Dorville

*Plus d'infos sur nos réseaux : @bonfilon.info sur Instagram, bonfilon.info sur Linkedin

bonfilon by EWAG

Consultez tous nos magazines sur www.ewag.fr

Directeur de la publication
Laurent Nesty

Déléguée générale bonfilon
Audrey Béral

Rédactrice en chef
Axelle Dorville
Directeur artistique
Gwénaël Tilly

Rédactrices
Axelle Dorville, Circé Grandpierre, Laurie-Anne Antoine

Photographes
Christophe Fidole, Jean-Albert Coopmann, Lou Denim

Impression
Magazine réalisé et imprimé aux Antilles-Guyane

Distribution
Guyane : Iguanacom (0694 26 55 61)
Guadeloupe : BD Locations (0690 80 15 99)
Martinique : M.C.P. (0696 78 36 58)

AGENCES
Direction Guadeloupe
Audrey Béral (0690 27 82 22)
Aurélie Bancet (0690 37 54 82)
Direction Guyane
Mathieu Delmer (0694 26 55 61)
Direction Martinique
Émilie Valérius (0696 81 60 43)
Luciano Sainte-Rose (0696 01 62 64)
Consultants
Angela Fontane, Marie Prat, Vanessa Letertre

DIFFUSION
Directrice de la diffusion
Audrey Barty
Brand content manager
Anouck Talban
Community manager
Andrée-Coralie Amable

VIDÉO
Directeur pôle vidéo
Robin Lelièvre
JRI
Alice Colmerauer, Circé Grandpierre, Sariatha Boulard



Axelle Dorville
Rédactrice en chef



Audrey Béral
Déléguée générale bonfilon



Gwénaël Tilly
Directeur Artistique

GUADELOUPE
SIÈGE SOCIAL
ZAC Rue Henri Becquerel
BP 2174
97 195 JARRY CEDEX
0590 41 91 33

MARTINIQUE
Immeuble Perie Médical
Rue Ernest Hemingway
Étang z'Abricot
97 200 FORT DE FRANCE
0596 30 14 14

GUYANE
5 chemin Grant
Lotissement Montjoyeux
97 300 CAYENNE
0594 694 26 55 61

© EWAG. La reproduction, même partielle, des articles, photos et illustrations publiés est interdite.

Ce magazine est imprimé aux Antilles-Guyane, imprimeur certifié PEFC, sur papier issu de forêts gérées durablement. Ouvrage imprimé à 100% avec des encres respectueuses de l'environnement et conforme à la norne imprim'vert.

CONTRIBUTEURS

ILS ET ELLES ONT PARTICIPÉ À CE NUMÉRO



Axelle Mirédin
RH Business Partner
« Un beau terrain de jeu où contribution et singularité de chacun créent un grand tout. »



Cédric Louisy-Louis
QVCT
« L'enjeu majeur est de réinventer la valeur travail. »



Gwladys Baudel
Statistiques
« La richesse d'une structure réside dans l'humanité de ceux qui la font vivre. »



Kenny Chammougom
Attractivité territoriale
« Le point de départ de l'emploi, c'est le territoire. »



Kenny Lassus
Droit du travail
« Le droit du travail, moteur de succès partagé. »



Laïza Marie
Retour au pays
« Belles opportunités (in)visibles, initiatives locales montantes, défis à relever. »



Lauric Sophie
Sciences économiques
« Un des espaces privilégiés de co-construction de la société. »



Marie Ozier-Lafontaine
Activatrice du génie féminin
« Le travail bouscule, élève, transforme - il nous révèle à nous-même. »



Pascal Arnaud
Santé mentale
« Quand on veut obtenir quelque chose que l'on a jamais eu, il faut tenter quelque chose que l'on a jamais fait. » Périclès

SOM-MAIRE



10 / De la sueur et des rêves

14 / Dans le pitt

16 / Ça chiffre

18 / 3 questions sur la fonction publique territoriale

20 / Un tremplin vers l'emploi ?

24 / "Pa ni pli bon koté..."

28 / Ça matche ?!

30 / Ici c'est pas Paris

32 / Conseil départemental - « Retour au pays : une de nos priorités »

36 / Vous avez un nouveau message

38 / QVCT à la sauce locale

40 / ~~Manger~~ Travailler Bouger

42 / Agefiph - Le travail pour tous

44 / Le jeu de l'oie de l'expérience collaborateur

46 / Orange - Marque employeur, bonjour

48 / Bienvenue chez Paralliance



50 / La transparence, on essaie ?

52 / Focus transparence salariale

54 / BTPR - Former pour bâtir l'avenir

56 / France Travail - On est là pour vous

60 / La voix des recruteurs

62 / Tirer son épingle du jeu

64 / APEC – Le bon cadre

66 / Rézo sé an bon filon

68 / 1, 2, 3... Salon

70 / Air Caraibes - Le ciel n'est pas la limite

72 / Arcos Dorados - Chacun sa chance

74 / La cerise sur le gâteau

78 / Nouvelles règles de jeu

80 / Un nouveau management

84 / Opérationnel RH - « Le management commence par la direction »

86 / Focus métier : Data analyst

88 / 2035, la fin du bureau

DEMAI
Y'A BA

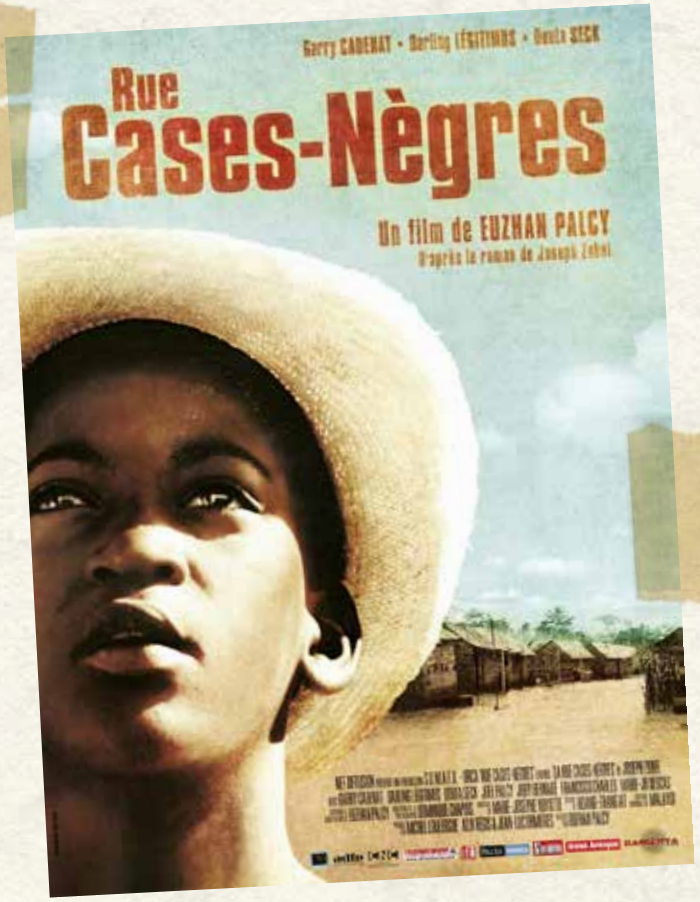
N NANE

Ou plutôt devrait-on dire “Demain y’a bureau” ou encore “Demain y’a chantier” ! Histoire du travail aux Antilles-Guyane, chiffres clés actuels, focus sectoriel : découvrez à quoi ressemble l’emploi chez nous.

De la sueur et des rêves

17ème – 19ème siècle

Antan lontan, travailler n'avait absolument rien d'un choix mais tout d'une sentence. À cette époque, dans les champs de canne et les ateliers de la marine, les esclaves bâtissent l'économie sucrière au prix de leur liberté. *« Le corps avait la qualité première d'assurer la force de travail »* retrace Alexandra Vié, sociologue. Puis arrive 1848. L'abolition. L'espoir… ou presque. Car sitôt libres, les affranchis sont piégés par des contrats injustes, contraints de trimer sous l'œil des anciens maîtres. Certains devinrent paysans, d'autres furent remplacés par une nouvelle main-d'œuvre venue d'Inde, d'Afrique et de Chine. L'engagisme était né.



Rue Cases-Nègres (1983) d'Euzhan Palcy, Martinique

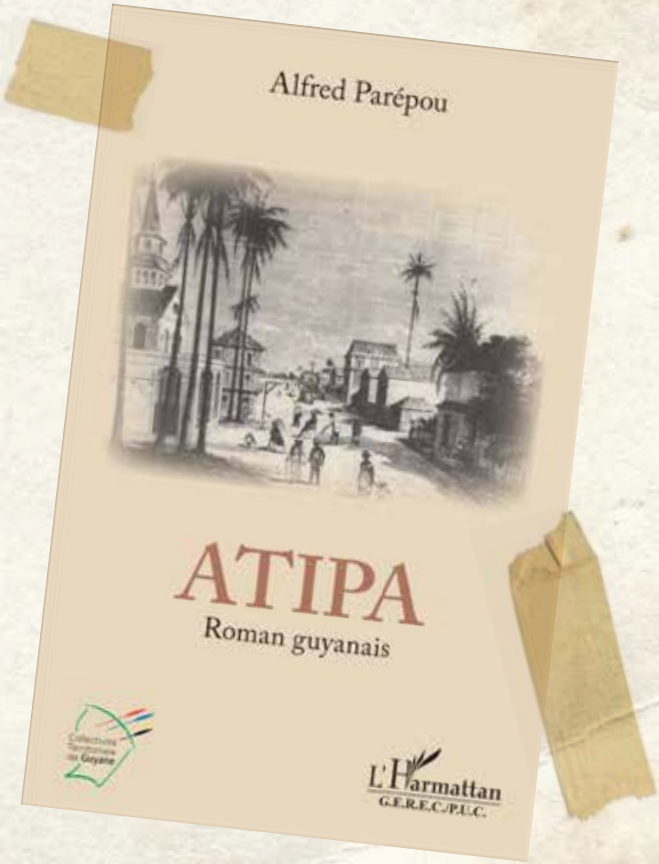
D'abord un roman de Joseph Zobel, la rue Case-Nègres désigne cette allée de cases dans laquelle vivaient les esclaves puis les affranchis sur l'habitation.



L'orpailleur (2006), statue de bronze par Alain Cantarel, Guyane

19ème - début 20ème siècle

Quand les plantations commencent à battre de l'aile, sur le continent une autre fièvre s'empare des Guyanais : l'or. Dès 1853, la ruée vers l'or attire d'innombrables prospecteurs vers les rivières isolées, dans l'espoir de fortunes éclairs. Mais, prévient la sociologue Alexandra Vié, *« Le travail d'extraction minière pouvait renvoyer à la condition de servitude »*. Les orpailleurs travaillaient dur, souvent sans le sou, tandis qu'en ville, le commerce prenait son essor. Les premiers boutiquiers s'installèrent, vendant tout ce que le colon ne voulait plus produire lui-même.



Atipa (1885), roman, par Alfred Parépou, Guyane

Premier livre écrit en créole guyanais, reconnu à l'UNESCO comme œuvre représentative de l'humanité (rien que ça !), Atipa donne vie à un héros éponyme délivrant sa perception de la Guyane de l'époque, et notamment de la ruée vers l'or.



1930 –1960

L'industrialisation progresse lentement. Le port de Pointe-à-Pitre se modernise, les raffineries structurent l'emploi, souvent au prix d'un labeur exténuant, et la construction du Centre Spatial Guyanais est en voie d'exécution. Et puis les grèves éclatent. En 1934, la grève générale de Pointe-à-Pitre marque les Antilles, suivie par le mouvement de 1952 en Guadeloupe (tristement appelé "Massacre de la Saint-Valentin"), qui inspire la Guyane et la Martinique ("Sé té an févriyé 1974" rappelle le chanteur martiniquais Kolo Barst). Si ces luttes permirent d'obtenir des droits pour les travailleurs tout en structurant le mouvement syndicaliste, ce fut au prix de plusieurs vies.
Parallèlement, l'éducation devient un moyen d'émancipation. C'est d'ailleurs en 1968 qu'ouvre le lycée Baimbridge en Guadeloupe, offrant à la jeunesse locale un accès à l'élite fonctionnaire et à un meilleur avenir social, par le biais de concours administratifs.

La grev baré mwen (1931), Léona Gabriel, Martinique

La musicienne y raconte la grève des ouvriers des plantations de canne en 1900. Les salaires étaient alors très bas alors même que le travail devenait plus important.

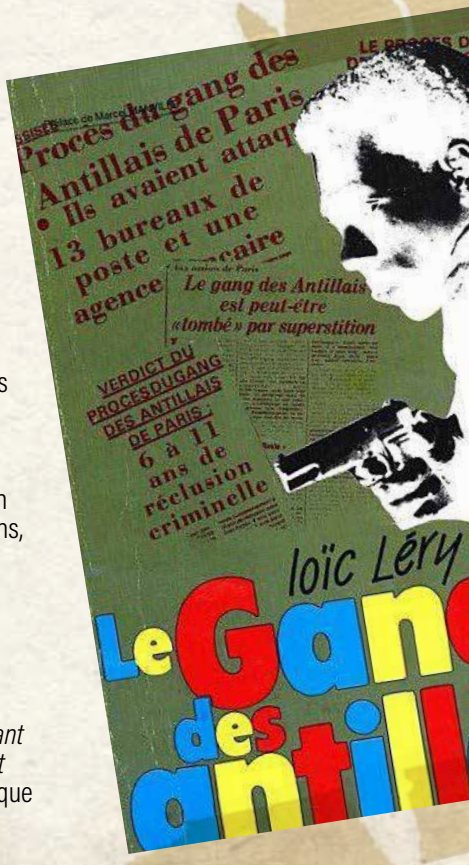
"Manman la grev baré mwen, Missié Michel pa lé bay dé francs"

1963–1981

Le Gang des Antillais (1985), Loïc Léry, Martinique

Au-delà d'une histoire de braquages, ce roman autobiographique, sur lequel se base le film de Jean-Claude Barny de 2016, raconte surtout la désillusion des jeunes antillo-guyanais arrivés en Hexagone par le biais du programme du BUMIDOM, lorsque les beaux emplois promis se sont transformés en boulots peu qualifiés.

Il fut un temps pas si lointain où partir "là-bas" était une injonction, pas un choix. Dans un contexte de forte croissance démographique créant une pression importante sur le marché du travail local ("Pani travay, pani lajan" chante à son tour Selecta Martinique en 1979), le Bureau pour le développement des migrations dans les départements d'Outre-mer (BUMIDOM) poussa ainsi des milliers de jeunes Antillais et Guyanais à embarquer pour la "Métropole". Au programme : direction les usines Renault, les hôpitaux parisiens, la RATP, en quête d'une formation et d'un avenir meilleur. Ce programme créa cependant une hémorragie de talents, tout en ancrant profondément la dépendance économique de nos territoires à la fonction publique.
« Le modèle de réussite sociale s'est avant tout structuré dans le secteur tertiaire et notamment par le fonctionnariat » explique la sociologue Alexandra Vié.

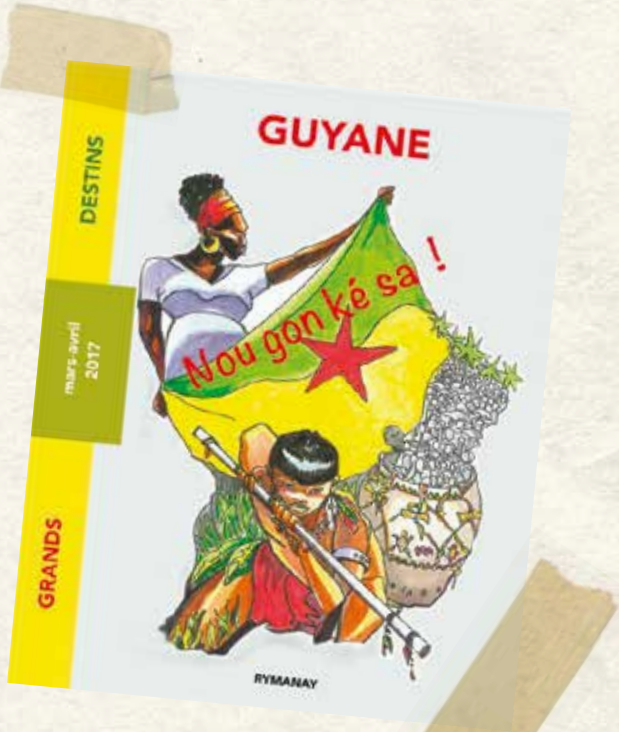


1980 -2000

Les mentalités changent. On commence à parler de "développement local", de "valorisation des talents d'ici". Les établissements d'enseignement supérieur voient le jour, notamment avec l'Institut Henri-Vizioz de droit et de sciences économiques, fondé en 1948 à Fort-de-France, en Martinique. En 1970, c'est le tour du Centre universitaire des Antilles et de la Guyane, qui deviendra l'Université des Antilles et de la Guyane en 1982. L'économie s'ouvre au tourisme, au numérique naissant. *« Certaines entreprises commencent à comprendre que les compétences locales sont un atout »* explique Grégory Bériet, maître de conférences à l'Université de Guyane. Et des métiers émergent : guide touristique, informaticien, ingénieur en environnement.



Avec l'essor des nouvelles technologies, du télétravail et de l'entrepreneuriat, les jeunes générations revoient leur rapport au travail. Fini le modèle unique du fonctionnaire, grassement moqué dans les célèbres sketchs du martiniquais Jean-Emmanuel Emile sur RFO ou plus récemment de l'humoriste elmilliard sur les réseaux sociaux. Les incubateurs de start-ups fleurissent, les petites entreprises se multiplient, les initiatives locales s'exportent, plusieurs programmes sont créés pour inciter au retour au pays. On parle de plus en plus de bien-être au travail, d'inclusion, d'égalité salariale, dans un contexte de grèves récurrentes opposant les salariés à leurs dirigeants. Le chemin reste cependant semé d'embûches : chômage persistant, dépendance aux subventions, fuite des cerveaux. Sur le continent sud-américain, *« La fusée décolle mais la Guyane reste au sol »* dénonce le rappeur Freaky Fan. Aux Antilles, il est heureusement loin le temps où l'on disait couramment "Demain, y'a banane". Mais le travail est-il pour autant devenu une source d'épanouissement ? Quel est l'avenir du travail en Guadeloupe, en Martinique et en Guyane ?



2000 à nos jours

Nou gon ké sa (2017), archive, Guyane

Des échanges musclés, des tactiques d'esquive et quelques fois, un KO inattendu. Si vous imaginiez Mohamed Ali et Joe Frazier, remplacez-les par un employeur et un talent. Dans ce monde du travail complexe, chacun campe sur ses positions, accusant toujours l'autre partie d'avoir tort… Ne serait-il pas temps de sonner le gong ?

Laurie-Anne Antoine



« Les employeurs ne savent pas ce qu'ils recherchent. »

Un poste dit "polyvalent", des missions qui seraient "évolutives", un salaire "selon profil". À rechercher le mouton à 5 pattes tout en manquant de transparence, on se retrouve souvent sans rien. Une fiche de poste mystère ou irréaliste n'a jamais attiré qui que ce soit, ou du moins, personne qu'un employeur ne veuille réellement recruter.

En page 60, découvrez les défis des recruteurs >

« On se croirait à Koh-Lanta avec leurs processus de recrutement à rallonge. »

Trois entretiens, un test technique, un cas pratique, une simulation et une préparation pour une mission spatiale aussi… On a beau adorer Koh-Lanta, ce n'est pas pour autant que l'on s'imagine y participer. Alors pourquoi des talents à la recherche d'un bon emploi le devraient ? Poussons le bouchon un peu plus loin et il ne faudra pas s'étonner que des talents hyper prometteurs se retrouvent chez la concurrence.

« Il y a les offres qui vendent du rêve… et la réalité. »

Passer des heures à rechercher des offres, mettre à jour son CV, candidater, recevoir une réponse positive, se rencontrer… Puis plus rien. Le silence total. Pire qu'un refus. Et une fois embauché, on déchante parfois. Il faut relancer pour obtenir les avantages négociés, l'équipe décrite comme soudée et bienveillante mériterait de se former à la communication non-violente, le travail sous pression remplace la promesse d'équilibre vie pro-vie perso.

Jouez le jeu de l'expérience collaborateur page 44 >

Ça chauffe dans le pitt

« Les candidats ne savent plus postuler. »
Des CV parfois truffés de fautes, des candidatures qui se ressemblent toutes dans le fond (merci les modèles trouvés sur le net) ou complètement inadaptées au poste, des mails sans objet ni contenu… *« Sérieusement, soigner la première impression, c'est trop demander ? »* se disent les employeurs, quand du côté candidat, les traditionnels CV et lettres de motivation n'ont plus la côte.

« Ils attendent une réponse pour hier. »
Envoyer sa candidature puis exiger une réponse deux jours plus tard en relançant, c'est un peu comme mettre un plat au four et tambouriner sur la porte en hurlant "C'EST PRÊT ?!". L'image est sans doute exagérée, mais pas moins vraie : en tant que candidat, on peut oublier qu'un recrutement demande du boulot en termes de traitement, d'analyse, de discussions et de sélection des profils. Et en parallèle, le temps de réponse est un de ces éléments qui peut améliorer une marque employeur.

La marque employeur, on en parle page 46 >

« Ils veulent le beurre et l'argent du beurre. »
Qui ne voudrait pas d'un travail épanouissant, d'un salaire qui grimpe chaque année, d'une équipe bienveillante et d'un patron qui dit toujours oui ? Un CDI mais avec la liberté d'un freelance… Le meilleur des deux mondes, en somme. Les talents sont accusés de tout vouloir. Mais dans la vraie vie, les entreprises jonglent avec des budgets serrés, des deadlines à tenir et des objectifs à atteindre. Et c'est là que ça se corse.

Que veulent réellement les talents ? Page 36 >



Et ça chiffre

90 %

Les TPE sont largement majoritaires dans le tissu productif aux Antilles. Elles représentent 1/3 de la main d'œuvre et comptent en moyenne 4,2 salariés.

(Insee Analyses Martinique N°58, 2022)

Réactions en vidéo

77 700 emplois

La Guyane est la plus petite région française en nombre d'emplois, Mayotte exclue.

(Chiffres 2022. Insee, L'essentiel sur... la Guyane, 2024)

52 %

Entre 16 et 29 ans, un peu plus de la moitié des jeunes guadeloupéens prévoient de quitter la Guadeloupe pour se former ou trouver un emploi.

(L'engagement citoyen des jeunes de Guadeloupe, Ceser)





1/4

En moyenne, 26 % des jeunes martiniquais de 15 à 29 ans sont des NEET, c'est-à-dire ni en emploi, ni en études, ni en formation.

(Chiffres 2015-2019. Insee Analyses Martinique N°62, 2023)



- 8,1 %

C'est l'écart moyen de rémunération nette mensuelle entre les femmes et les hommes en Guyane. C'est 7,3 % en Martinique et 6,1 % en Guadeloupe.

(Chiffres 2022. Insee Analyses Guyane N° 76, Insee Analyses Martinique N°76, Insee Analyses Guadeloupe N°85, 2025)

1/4

Les seniors (55 à 64 ans) représentent 22 % des actifs en Guadeloupe, 15 % en Guyane et jusqu'à un quart des actifs en Martinique.

(Insee Analyses Martinique N°58, 2023)

1/3

En Guadeloupe, 30,6 % des femmes ont déclaré avoir vécu au moins un fait de violence au travail au cours des 12 derniers mois. C'est 27,5 % en Martinique. Les violences psychologiques sont les plus fréquentes.

(Ined, Virage Outre-mer, 2018)

38 %

C'est la part de femmes insérées dans l'emploi en Guyane, quand ce chiffre atteint 50 % pour les hommes.

(Chiffres 2023. Insee Flash Guyane N°189, 2024)

- 9,4 %

C'est la différence entre le salaire médian dans le secteur privé en Martinique (1 816 € net par mois en équivalent temps plein), et celui en Hexagone. La différence est de - 9% en Guyane (1 819 €) et de - 8,7 % en Guadeloupe (1 828 €).

(Chiffres 2022. Insee Analyses Guyane N° 76, Insee Analyses Martinique N°76, Insee Analyses Guadeloupe N°85, 2025)



3 questions sur la fonction publique territoriale

À travers ses missions d'accompagnement, de conseil et d'innovation RH, le Centre de Gestion de la Guadeloupe (CDG971) souhaite réinventer l'emploi public en Guadeloupe et le rendre plus performant, humain et connecté aux réalités du territoire. Démonstration avec l'équipe managériale.

Axelle Dorville

Comment se porte aujourd'hui la fonction publique territoriale en Guadeloupe ?

Jean-Claude THIBAULT, Directeur Général des Services : Il n'y a pas de doute, la fonction publique territoriale (FPT) est un employeur majeur de notre territoire. Elle a cependant plusieurs enjeux à relever. Premièrement, la difficulté à recruter sur des métiers spécifiques ou en tension, d'où un recours grandissant à des contractuels. Mais il y a aussi et surtout la question du renouvellement des générations et de la transmission des compétences car à l'image de la société guadeloupéenne, nous sommes dans un contexte de vieillissement des agents territoriaux. Cela signifie que nous devons à la fois anticiper le départ de ces agents expérimentés et attirer de nouveaux talents, les former et les professionnaliser.

Bien entendu, nous ne restons pas les bras croisés. Nous travaillons notamment avec l'Association des Maires de la Guadeloupe sur le sujet "*De la transition démographique aux transitions territoriales : Quels défis et opportunités pour la fonction publique territoriale de la Guadeloupe ?*", qui sera la thématique centrale des prochaines Assises Territoriales et de l'Emploi Public (les ATEP), et l'enjeu de la prochaine mandature.

Enfin, la FPT d'aujourd'hui s'efforce de renforcer son inclusivité, en favorisant l'insertion des personnes en situation de handicap, le reclassement professionnel et le maintien dans l'emploi ; en partenariat notamment avec le CAP EMPLOI et le FIPHFP.

Quels sont les avantages de la FPT ?

Aline CALISTE, Directrice Générale Adjointe, Relations Institutionnelles, Promotion et développement des missions du CDG : C'est un employeur de proximité au cœur des territoires, en lien direct avec les besoins quotidiens des citoyens, ce qui apporte du sens ainsi qu'un fort sentiment d'utilité et d'engagement aux missions. Travailler dans la FPT, c'est servir l'intérêt général, à travers la gestion des écoles, la propreté urbaine, la culture, le soutien aux personnes vulnérables notamment.

La sécurité de l'emploi offerte par le statut de fonctionnaire est bien sûr un autre des avantages, et il faut préciser qu'en cas de restructuration, les agents peuvent bénéficier de mesures de reclassement, de mobilité ou d'accompagnement personnalisé. La FPT offre ainsi la possibilité de



bénéficier d'une carrière structurée et évolutive, à travers des possibilités d'évolution basées à la fois sur l'ancienneté, l'évaluation professionnelle, la formation et les concours internes ; et par la mobilité, intra-collectivité, entre les structures et entre les différents versants de la fonction publique.

Pouvez-vous nous présenter la plateforme de diffusion des postes vacants ?

Joanne MARTEL, Responsable du Pôle Emploi-concours et Dynamiques Professionnelles : Il s'agit d'Emploi territorial (www.emploi-territorial.fr) qui dispose de deux interfaces. Une première pour les employeurs, qui leur permet de partager toutes leurs offres d'emploi pour diffusion ; une autre dédiée aux candidats pour la recherche de postes vacants, filtrés par département, filière ou catégorie hiérarchique... Ceux-ci ont la possibilité de créer des alertes personnalisées, de déposer leur CV dans la CVthèque accessible aux collectivités et dans la plupart des cas, de postuler en ligne. Pour aller plus loin, une foire aux questions est disponible, ainsi que des informations pratiques sur les métiers territoriaux.



Les chiffres de la FTP (Guadeloupe)

(Ludovic SALMIER, Responsable du Pôle Conseil en Organisation et Transitions Numériques)

15 000 agents territoriaux

114 collectivités : communes, départements, régions et établissements publics locaux (SDIS, Communautés de communes ou d'Agglomération...)

12 % de contractuels

53,5 ans d'âge moyen

+ de 53 % ont plus de 55 ans

Plus de **250** métiers

8 filières (administrative, animation, culturelle, médico-sociale, sapeurs-pompiers professionnels, sécurité, sport, technique)

Les besoins de demain

- Délégué·e à la protection des données (DPO),
- Responsable cybersécurité,
- Architecte technique,
- Chef·fe de projet maîtrise d'œuvre des systèmes d'information,
- Conseiller·e en systèmes d'information,
- Ingénieur·e en réseaux, énergie, fluides et environnement,
- Directeur·ice Mobilités, Environnement et Développement Durable,
- Responsable Qualité de Vie et Conditions de Travail (QVCT)
- Community manager,
- Chargé·e de communication digitale.

Partenaire 360° des collectivités

Le CDG971 a pour mission d'offrir un soutien technique, réglementaire et opérationnel aux collectivités territoriales et aux établissements publics dans la gestion de leurs ressources humaines.

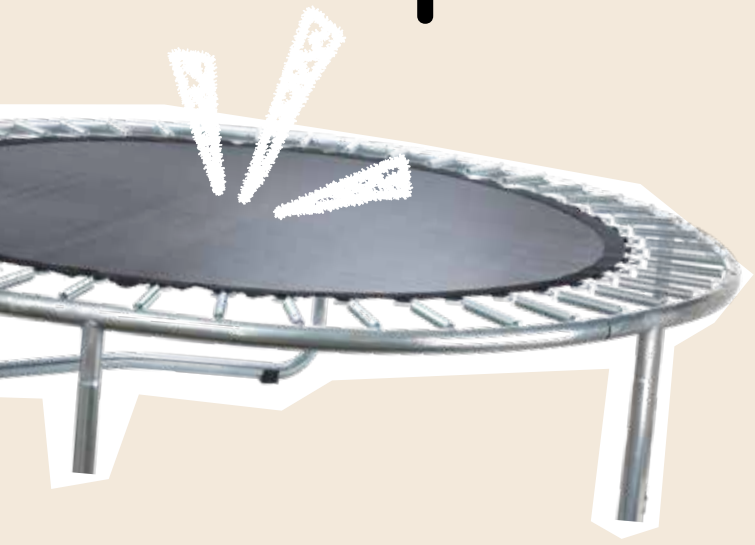
CENTRE DE GESTION
Fonction Publique Territoriale
Guadeloupe

Connaissez-vous le **service civique**, ce dispositif qui permet de réaliser une mission citoyenne utile à la société, tout en étant accompagné dans l'élaboration de son projet d'avenir professionnel ? Coup de projecteur. (en Martinique).

Axelle Dorville

8 mois
maximum
de mission

Un tremplin vers l'emploi ?



Alix Norbert, référente territoriale des services civiques, à la Drajes Martinique

« Le service civique en Martinique se déploie en partenariat avec les associations, les collectivités et les institutions, pour permettre aux jeunes de 16 à 25 ans de s'engager dans des missions d'intérêt général. Ouvert sans condition de diplôme, ce dispositif favorise la mixité sociale et développe des compétences techniques et comportementales utiles pour l'insertion. En 2024, une expérimentation a été lancée pour permettre à une cohorte de 12 volontaires d'accéder à une certification, le BAFA (brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur), et d'autres diplômes pourraient suivre. L'objectif : professionnaliser les jeunes les plus engagés. Un suivi est d'ailleurs toujours assuré tout au long d'une mission de service civique par des tuteurs formés à l'accompagnement.
Des défis persistent, notamment celui de la mobilité car quand bien même le jeune est motivé, il peut s'épuiser à devoir partir à 5h du matin pour rejoindre sa mission par exemple. Des solutions sont envisagées avec la CTM en Martinique, comme un permis de conduire social mis en place par des structures associatives. L'enjeu serait aussi d'élargir ce dispositif aux autres publics concernés, notamment aux jeunes de plus de 25 ans en rupture de parcours. Car le service civique peut être un véritable tremplin. C'est du donnant-donnant, mais surtout du gagnant-gagnant. Pour les jeunes passant leur bac, l'engagement se révèle d'ailleurs un véritable atout pour le grand oral et peut être valorisé dans Parcoursup. »

Alexandre Martial, Responsable régional pour la mobilisation service civique solidarité senior en Martinique

« J'ai découvert le service civique en 2011, et j'y ai choppé le virus de l'engagement. J'étais étudiant, un peu perdu sur mon avenir. En mission à la Croix-Rouge sur l'offre éducative, j'ai compris que j'aimais transmettre, animer, accompagner. Aujourd'hui, je suis cadre, responsable régional d'un dispositif qui fait le lien entre jeunes volontaires et structures agissant auprès des seniors. Le service civique est une opportunité d'apprendre, de se tester, de s'engager. On ne vous demande pas de diplôme, juste de la motivation. Vous êtes accompagné, formé, encadré. On vous confie un projet de bout en bout, des responsabilités, vous avez des obligations (un planning, des codes à respecter) et on vous aide à construire la suite.
Pour beaucoup de jeunes, c'est une première expérience pro, un premier réseau, une façon de reprendre confiance, de développer ses compétences et son CV. Je suis convaincu que le service civique devrait être un passage obligatoire pour tous, mais j'aimerais également qu'il soit mieux reconnu, mieux indemnisé et bénéficie de meilleures conditions, telles que la cotisation chômage. Ce n'est pas parfait, mais c'est un vrai tremplin. Quand un jeune termine sa mission en disant "j'ai grandi", on sait qu'on a rempli notre mission. »

Plus d'informations https://www.sc-solidariteseniors.fr/



619,83 € d'indemnité mensuelle

20h de mission hebdomadaire pour les mineurs, 24h pour les majeurs

Gwladys Baudel, Statisticienne-démographe et Directrice d'une association accueillant des engagés en service civique

« Le service civique est particulièrement implanté dans les territoires ultramarins : sur les 88 000 missions commencées en France, 9 % l'ont été dans un territoire ultramarin. Et davantage de jeunes ont recours à ce dispositif chez nous : 36 % de jeunes d'une génération en Guadeloupe, 21 % en Martinique et 19 % en Guyane, contre 10 % en Hexagone*. La dynamique d'engagement est forte. Les jeunes engagés en service civique sont d'ailleurs devenus des acteurs incontournables du développement local et le volontariat, un levier d'action sociale, culturelle et environnementale fondamental.
On peut cependant s'interroger sur les mécanismes sociaux et économiques locaux qui poussent autant de jeunes vers ce dispositif. Quand plus de 80 % des volontaires guyanais ou guadeloupéens sont demandeurs d'emploi ou inactifs, le service civique a tout l'air d'une stratégie d'insertion, plus qu'un simple engagement citoyen. Il peut jouer un rôle de déclencheur de parcours pour des jeunes inactifs (un moyen de « rester actif » ou parfois même d'« exister » socialement), mais il peut aussi parfois faire l'objet de salariat déguisé, comblant les manques des politiques publiques ou des structures sous-financées. Il serait donc souhaitable de reconnaître la spécificité ultramarine de ce dispositif, afin qu'il devienne un choix libre et valorisé (financièrement et en accompagnement), et non une alternative par défaut face à l'absence d'autres perspectives. »

*Source : INJEP, 2024
https://injep.fr/publication/les-chiffres-du-service-civique-en-2023/

env. **13 600** engagés (2010-2023, Guadeloupe)

Pour les **16-25 ans**, et jusqu'à 30 ans pour les personnes en situation de handicap

Avantages : cotisation retraite (mais pas au chômage) ; formation civique citoyenne et formation PSC1

« *Péyi-a ! Mi mwen, mi man viré* », chantait Jocelyne Béroard dans Mwen viré. Mais passé le plaisir d'être rentré à la maison, voyons à quoi ressemble l'expérience du retour au pays en termes d'emploi.

R
ROUT

WOUVIN,
TOUNEN,
OURNEN

"Pa ni pli bon koté..."



Face à un manque de filières d'études supérieures adaptées aux réalités locales, environ 44 % des 21-29 ans Antillo-Guyanais* quittent leur île dès le bac en poche pour poursuivre leur cursus dans l'Hexagone ou à l'étranger. Ce départ, souvent vécu comme une étape incontournable, n'est pourtant pas toujours définitif. Ces dernières années, un nombre croissant d'ultramarins font le choix du "**retour au péyi**" : un retour à la terre natale, mûrement réfléchi, porteur de sens et de projets. Circé Grandpierre

Un phénomène en hausse ?

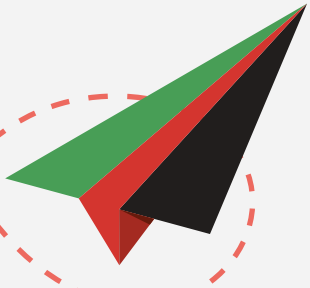
Experte RH spécialisée dans l'accompagnement du retour au pays (et membre du réseau d'experts de bonfilon), Laïza Marie anime depuis quelques années des masterclass en ligne pour conseiller et aider les aspirants au retour. D'après son expérience, le phénomène du "retour au péyi" serait en nette hausse depuis la crise du Covid. « *Beaucoup de jeunes ultramarins, bloqués dans l'Hexagone pendant les confinements, ont profité de cette période charnière pour réévaluer leurs priorités. En rentrant chez eux lors des vacances, certains ont redécouvert une douceur de vivre qu'ils avaient perdue de vue* » explique-t-elle. Et ce retour a souvent agi comme un déclic : la quête de sens est devenue centrale, avec cette question récurrente : « *Pourquoi je fais tout ça ?* »

« Nombreux sont ceux qui ne se reconnaissent plus dans leur vie urbaine. Ce sentiment de ne plus être à sa place qui nourrit un besoin viscéral de retourner auprès des siens. » Ils évoluent ainsi dans un entre-deux, tiraillés entre opportunités professionnelles et qualité de vie : organiser des méchouis sur la plage ou sous un carbet avec les cousins, aller récupérer des fruits et légumes chez papi et mamie, être réveillés par le fameux chant du coq, entendre au loin la musique de la voiture à pain ou le son du tambour au détour d'une rue !

*Source : Les natifs des Antilles, de Guyane et de Mayotte quittent souvent leur région natale, contrairement aux Réunionnais, 2021 - Insee

Alé Vini

Créée en décembre 2019, Alé Vini est une association guadeloupéenne également engagée dans la lutte contre le dépeuplement de la Guadeloupe. Au-delà de ses "Meet-up du retour au pays" permettant de faire se rencontrer candidats et recruteurs, l'association est à l'origine de la charte des pros du retour au pays. Signée fin 2024 par le Conseil départemental et divers partenaires, cette charte a pour objectif de garantir aux Guadeloupéens décidés à rentrer une palette d'aides financières, logistiques et professionnelles.



« *Les profils de ceux qui choisissent de revenir au pays sont variés, mais deux grandes tendances se dégagent* » précise notre experte. D'un côté, on a la génération des années 75-80. Pourtant bien installés au niveau pro, ils se décident, peut-être poussés par la crise de la quarantaine, à faire le voyage retour pour se rapprocher de leurs proches restés au pays. Ils peuvent d'ailleurs se le permettre car leurs propres enfants sont en âge de poursuivre leurs études, en Hexagone ou ailleurs. Et puis de l'autre côté, il y a la génération Z. On constate ainsi qu'à peine diplômés, ils font le choix de revenir rapidement chez eux avec une idée claire en tête : mettre leurs compétences au service de leur territoire, tout en retrouvant leur vie quittée quelques années plus tôt.

Le retour, “sé pa on bol toloman”

Revenir travailler sur son territoire n'est pas toujours un long fleuve tranquille. « *L'un des premiers défis reste l'accès à l'emploi* » confirme Laïza Marie. À la question « *Avez-vous trouvé un poste avant de rentrer ?* », l'experte indique qu'il y a deux types de réponse : certains la jouent safe et sécurisent leur retour en amont quand d'autres prennent le pari de chercher une fois sur place. Pour les premiers, passer des entretiens à distance, estimer les délais pour décrocher un poste, se préparer à tout lâcher et déménager : tout cela demande de l'organisation, et une bonne étoile. Car malgré une attention croissante pour ces profils de retour, le marché du travail local est encore en phase de transition et le retour au niveau professionnel n'est pas toujours évident. Heureusement, la prise de conscience des acteurs économiques progresse, notamment face au vieillissement de la population, et on parle de plus en plus des talents ultramarins comme d'une richesse à accueillir.

Mais attention aux illusions, *« personne ne vous attend avec un tapis rouge ! »* prévient Laïza. Quand on a fait toute son expérience pro hors de la Guadeloupe, de la Martinique ou de la Guyane, les modes de fonctionnement au travail locaux peuvent déstabiliser. Les salaires souvent en décalage avec les standards hexagonaux ou encore la nécessité de négocier sa rémunération peuvent donner l'impression d'une régression. Pour Laïza Marie, la clé réside souvent dans l'humilité : observer, comprendre et proposer au lieu d'imposer un modèle importé de Paris, Montréal ou d'ailleurs.

Alé Viré

Alé Viré est une association martiniquaise fondée pour lutter contre le dépeuplement de l'île en facilitant le retour des Martiniquais souhaitant s'y réinstaller. Ses actions vont du partage d'offres d'emploi à l'organisation de sessions de questions-réponses mensuelles, en passant par la mise à disposition de la “résidence du retour au pays”, un hébergement temporaire pour les “virés”. Depuis sa création en 2019, Alé Viré a aidé plus de 1 000 familles à revenir en Martinique.



Pour aider à une meilleure insertion, des dispositifs d'accompagnement émergent : des associations comme Alé Viré en Martinique, Alé Vini en Guadeloupe et Guyan'Envol, ou encore des partenariats avec des entreprises de déménagement ou des aides à la mobilité (comme la mise à disposition d'un véhicule temporaire), commencent à baliser ce parcours du retour.

Les conseils de notre experte

Pour les recruteurs, accueillir un candidat qui revient au pays après une expérience à l'extérieur demande une posture particulière, faite d'écoute, de cohérence (car en théorie, tout le monde veut embaucher les "virés", mais en pratique...) et de bienveillance. « *Mettez-vous à leur place* », rappelle Laïza Marie : beaucoup ont quitté leur île jeunes, ont construit un parcours souvent semé d'embûches et font malgré tout aujourd'hui le choix de revenir. *« Or trop souvent, ces candidats font face à des recruteurs qui oublient leur propre expérience de retour au pays et qui ne répondent pas aux candidats »*, créant frustration et perte de confiance.
Si l'on prône le retour des talents ultramarins, encore faut-il aligner le discours et les actes, plaide Laïza Marie. Il ne s'agit pas de promettre monts et merveilles, mais de créer un climat de respect et de transparence. Ces profils revenant au pays ont besoin de sentir qu'il existe une vraie volonté d'intégration et d'accompagnement, pas seulement une opportunité ponctuelle. Et lorsqu'on leur demande s'ils regrettent leur retour, une réponse revient inlassablement : non. « *La décision de rentrer est souvent une quête de sens, plus forte que les obstacles rencontrés* » conclut Laïza Marie.

Guyan'Envol

L'orientation et l'insertion professionnelle des jeunes guyanais de 15 à 25 ans par le mentorat : tel est l'objectif poursuivi par l'association Guyan'Envol, fondée en 2018. À travers des webinaires métiers, la mise en place de binômes mentors-mentorés, l'offre de cours de soutien scolaire ou encore l'organisation de l'événement annuel "Les Entretiens de l'Excellence", l'association cherche à valoriser les talents du territoire, à développer l'estime de soi des jeunes et à les accompagner dans le choix de leurs études supérieures et leur vie étudiante.

Ça matche ?!

On vous voit. Oui, vous, les recruteurs des Antilles-Guyane, qui déplorez le manque de candidats qualifiés sur le marché local. *« On ne trouve pas la perle rare »*, *« Les bons profils ne postulent pas »*, *« Ils restent en Hexagone »* … Mais ceux que vous cherchez sont peut-être déjà sous votre nez, de retour au pays et en quête d'une belle opportunité.

Laurie-Anne Antoine



Qui sont ces “revenants” au pays ?

Ce sont des Antillais et Guyanais qui ont fait leurs armes ailleurs : Toulouse, Londres, Montréal, peut-être même Singapour pour les plus aventureux. Ils ont acquis de l'expérience, appris à travailler dans des contextes différents et, surtout, ils ont développé un regard neuf sur leur territoire d'origine.
Mais un beau jour, l'appel de la maison s'est fait trop fort. Assez de la distance avec la famille, besoin d'un meilleur équilibre de vie, envie de donner du sens à leur carrière tout en contribuant au développement local… Les raisons varient, mais le constat est le même : ils reviennent (sur)motivés.
Sauf que (et c'est là que vous entrez en scène), leur expérience et leurs compétences ne suffisent pas toujours à les insérer facilement sur le marché du travail local. Pourquoi ? Parce qu'ils se heurtent souvent à des process de recrutement opaques, des salaires en décalage avec leur expérience, ou encore à des offres d'emploi qui donnent plus envie de fuir que de postuler (la recherche du fameux mouton à 5 pattes, ça vous parle ?).

Recruteurs, jouez le jeu !

Vous cherchez la perle rare et ils recherchent un environnement de travail épanouissant. Mais bien que cela ne semble pas très évident aux premiers abords, vous pouvez vous aider mutuellement. Ce qu'il vous faudra faire pour y parvenir, c'est de :

- **mettre en avant vos valeurs ;**
- **travailler votre marque employeur** ;
- **être clairs et attractifs dans vos offres d'emploi.**

Parce qu'un talent qui rentre au pays, c'est une richesse pour votre entreprise mais aussi pour tout le territoire. Encore faut-il lui donner une vraie raison de rester…
Allez, on compte sur vous : la prochaine offre que vous posterez, assurez-vous qu'elle soit en béton !

Ce qu'ils attendent

Non, ils ne demandent pas la lune… Quoique, des tickets resto et un peu de télétravail seraient appréciés. Mais ce qu'ils veulent réellement c'est :

- **de la transparence :** lorsque vous signez un gros contrat, vous aimez savoir où vous mettez les pieds. Il en va de même pour vos candidats. Un salaire indiqué dans l'annonce, une liste claire de missions… C'est déjà un bon début.

- **un poste à la hauteur de leur parcours :** revenir au pays, oui. Régresser dans leur carrière, non. Donnez-leur des missions stimulantes, des perspectives d'évolution, montrez-leur qu'ils peuvent grandir chez vous.

- **un vrai équilibre vie pro/vie perso :** ils n'ont pas exactement traversé l'Atlantique pour être enfermés au bureau de 7h à 19h. Quand vous le pouvez, proposez davantage de flexibilité, de télétravail, de droit à la déconnexion. Vous serez dans l'ère du temps et vos collaborateurs vous en remercieront.

- **de l'écoute et de la reconnaissance :** les talents de retour au pays ont une vision neuve de leur territoire, un point de vue inédit grâce à leur mobilité et surtout, une capacité non négligeable à s'adapter. Intégrez-les véritablement et vous verrez votre entreprise gagner en dynamisme.

Ici c'est pas Paris

« Ici c'est pas Paris/l'île de France/la France ». Celle-là, ils l'ont souvent entendue en revenant au pays, en Guadeloupe, en Martinique ou en Guyane. Ils sont chef de projet digital ou systèmes d'informations, assistante sociale et entrepreneur ; ils sont venus, ont vu, sont parfois repartis ou se sont reconvertis et nous racontent leur expérience. Axelle Dorville

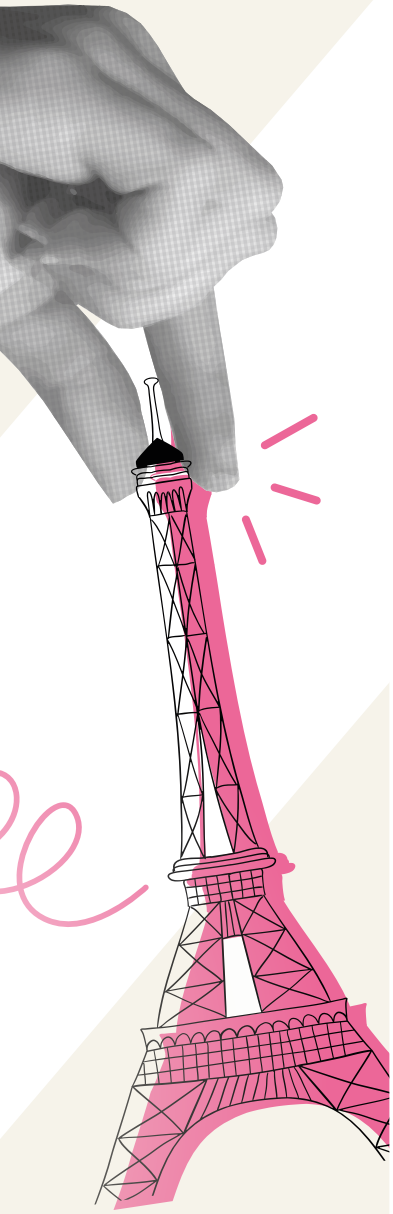
Lire les témoignages complets





Après plusieurs mois de recherche et l'épuisement de son budget, Yohan, 36 ans, est reparti.

« Une chose qui m'a frappé, c'est le manque de transparence dans le recrutement : peu d'informations sur les salaires, sur les conditions de travail, sur les avantages. Quand j'ai posé des questions en entretien, j'ai vite compris que je pouvais être perçu comme "dérangeant". Tout se fait à huis clos, beaucoup de choses passent par le bouche-à-oreille. Ça a bouleversé ma manière d'être, j'ai dû m'adapter, parfois au point de ne plus être naturel. Pourtant, j'ai déjà travaillé en France, où le tabou salarial existe, et en Angleterre, où la transparence est là, totale. Mais ici, c'est encore un autre niveau de non-dits. »



Nicolas, 35 ans, se réoriente après bientôt 1 an de recherche

« J'ai organisé mon suivi dans un tableau de bord : date de candidature, délai de réponse, étapes du recrutement… Résultat : une première réponse en moyenne sous un mois, parfois jusqu'à 4,5 mois. Premier entretien RH ? Toujours bien passé. Mais lors des étapes techniques, un écart entre l'offre et la réalité du poste apparaît. Chez un des employeurs, après cinq entretiens réussis, dont un test psychotechnique où j'avais reçu des éloges, on m'a finalement refusé parce que le responsable de l'équipe et le PDG n'étaient pas alignés sur le profil recherché. J'ai demandé un échange pour discuter de mes compétences transférables, mais je n'ai jamais eu de réponse. Dans deux cas sur trois, je n'ai pas eu de retour du tout. »

Rentrée depuis 3 ans, Yvalène, 34 ans, n'envisage absolument pas de repartir.

« Dans mon secteur, il est vrai qu'il est plus facile de trouver un poste lorsqu'on est déjà sur place. Après un retour à Paris déchirant, j'ai cependant immédiatement refait mon CV et commencé à prospecter en envoyant des candidatures spontanées. Deux semaines après, j'ai reçu un appel, ma candidature était arrivée au bon moment ! Moins d'une semaine après l'entretien, c'était la proposition de CDI avec une prise de poste deux mois plus tard. À mon arrivée, j'ai intégré une équipe exceptionnelle qui a tout mis en œuvre pour que je me sente bien. Tout se passait tellement bien que j'avais presque du mal à en parler, par peur de paraître trop chanceuse alors que je savais que d'autres avaient vécu des retours plus compliqués. Bien sûr, il y a eu une petite période de réadaptation, notamment avec les embouteillages, mais c'est un détail comparé à la satisfaction d'être enfin chez moi. »

À 26 ans, Malick s'est directement orienté vers l'entrepreneuriat.

« Dès la sixième, je savais que je voulais être indépendant et créer quelque chose de différent. Après huit ans d'absence, j'ai commencé par proposer, à mon retour, des prestations de service en développement web et logiciel aux entreprises locales. En parallèle, j'ai lancé AMAPA, une application mobile de mise en relation entre artisans et particuliers. Proposer des services en local est une excellente alternative pour s'épanouir professionnellement en rentrant en Guyane, notamment en créant une relation de confiance avec les clients grâce à la proximité culturelle et géographique. Aujourd'hui, mon idéal serait d'offrir aux jeunes talents guyanais les opportunités que j'aurais aimé avoir en rentrant. À terme, j'aimerais embaucher des personnes qualifiées, notamment un ingénieur en informatique, afin de travailler sur les projets existants et en développer de nouveaux. »

Envie de revenir, mais peur de galérer. C'est souvent le dilemme des jeunes Guadeloupéens partis étudier ou travailler ailleurs. Et pour cause : comment se projeter ici quand on a laissé ses repères là-bas ? Pour **Adrien Baron**, Président de la commission Insertion et lutte contre les exclusions au **Conseil départemental**, la réponse tient en un mot : accompagnement. Laurie-Anne Antoine

« Le retour au pays : une de nos priorités »

Le retour au pays, c'est quelque chose qui nous parle beaucoup à bonfilon. Mais concrètement, que faites-vous ?

Adrien Baron : Beaucoup de choses ! Prenez notre partenariat avec Alé Vini, signé en décembre dernier. Cette association travaille au corps les jeunes Guadeloupéens qui veulent revenir. Elle leur propose un accompagnement complet : aide à la recherche d'emploi, mise en lien avec des recruteurs locaux, appui à l'installation… Le tout avec une vraie connaissance du terrain. On ne leur dit pas juste "reviens", on leur montre comment, où, avec qui, et pourquoi c'est le bon moment.

Puis la proximité avec les jeunes, l'ancrage dans les quartiers, leur capacité à bouger vite… Sont tant de raisons qui nous ont poussé à travailler avec cette association. Car dans le fond, Alé Vini ne parle pas "pour" les jeunes, elle parle "avec" eux.

Vous êtes également très actif au niveau de la collectivité départementale sur ce sujet, pouvez-vous nous en dire plus sur vos dispositifs ?

Oui et je dirais même que c'est notre priorité. À travers notre Programme Départemental d'Insertion 2022-2028, on agit sur plusieurs fronts : accompagnement personnalisé, formation ciblée, mobilité et accès à l'emploi. On a mis en place des référents sociaux pour suivre chaque jeune pas à pas, qu'il soit diplômé ou non. Par exemple, on a récemment permis à dix bénéficiaires du RSA de décrocher un CAP vannerie, un vrai retour vers l'autonomie. On soutient aussi l'embauche locale, notamment dans les TPE/PME, via des aides spécifiques. Et pour les jeunes dits "NEETs", souvent éloignés de tout, nos ambassadeurs jeunesse vont à leur rencontre, dans leurs quartiers, pour recréer du lien, les informer, les orienter. On ne parle pas d'un dispositif figé, mais d'une dynamique de proximité, adaptée aux réalités de notre territoire.

Mais finalement, il reste aussi le grand défi de la mobilité, n'est-ce pas ?

Absolument. La mobilité, c'est souvent le frein invisible mais décisif. Quand on vit loin d'un centre-ville, sans permis, sans transport en commun efficace, même une belle opportunité peut devenir inaccessible. C'est pour ça qu'on a lancé l'opération 500 permis, pour aider les jeunes à financer leur permis de conduire. Nous devons aussi renforcer les partenariats entre les acteurs locaux, les entreprises et les institutions éducatives. Ensemble,



nous pouvons créer un écosystème favorable à l'insertion professionnelle des jeunes. Le projet MOBIL'IZY, par exemple, est une initiative innovante qui propose une solution solidaire de location de voitures pour les personnes engagées dans un parcours de professionnalisation ou d'insertion professionnelle.

Quand on parle de mobilité, c'est tout naturellement que l'on pense aux Guadeloupéens installés en Hexagone ou à l'étranger. Comment garder le contact ?
On fait tout pour maintenir ce lien, même à distance. À cet effet, la Maison de la Guadeloupe à Paris et ses antennes joueront un rôle de relais essentiel pour informer, orienter et mettre en réseau. Beaucoup de jeunes construisent leur projet de retour, étape par étape. On veut que ce retour soit un choix réfléchi, pas un repli. Alors on leur montre que des opportunités existent ici, qu'ils seront accompagnés et qu'ils peuvent vraiment s'épanouir en revenant au pays.

Ce qui m'amène à penser que pour ces personnes qui souhaitent rentrer, le CDI représente souvent la stabilité. Mais avez-vous d'autres alternatives à leur proposer ?
Bien sûr et on y croit fermement. Le CDI reste un repère, mais il ne doit pas être la seule voie. Ici, beaucoup de jeunes ont des idées, des projets, l'envie d'entreprendre. C'est pour ça que l'on soutient l'entrepreneuriat local avec des prêts d'honneur, du mentorat et un accompagnement personnalisé. Le but, c'est de transformer une idée en activité viable. On veut faire de ces jeunes des acteurs économiques à part entière, pas seulement des candidats à l'emploi. Parce qu'en misant sur eux, on construit une économie plus ancrée, plus innovante, et surtout plus résiliente.

La parole est à vous, que souhaiteriez-vous dire à tous nos talents guadeloupéens ?
Je veux leur dire ceci : vous avez votre place ici. Trop longtemps, on a laissé croire que réussir, c'était forcément partir. Aujourd'hui, on veut renverser cette idée. La Guadeloupe a besoin de vous, de vos compétences, de vos projets, de votre énergie. Et surtout, elle est prête à vous accueillir dans de bonnes conditions. En résumé, notre vision au Département, pour l'avenir professionnel des jeunes en Guadeloupe est celle d'une société inclusive, innovante et solidaire, où chaque jeune a la possibilité de réussir et de contribuer au développement de notre territoire.
C'est en ce sens que dans le cadre de sa politique volontariste, le président Guy LOSBAR s'est engagé à révolutionner l'insertion en Guadeloupe, refusant fermement toute tentative de recentralisation du RSA. Il défend une approche de proximité, plus humaine et plus adaptée aux réalités locales. À travers les dispositifs innovants tels que les ambassadeurs jeunesse et la dynamique de l'« aller-vers », le Département mise sur un accompagnement personnalisé, en allant à la rencontre des jeunes là où ils se trouvent.

Adrien Baron, Président de la commission Insertion et lutte contre les exclusions au Conseil départemental.



CONSEIL DÉPARTEMENTAL DE LA GUADELOUPE

BAY CHAB

Marque employeur, expérience collaborateur, QVCT, transparence… autant de concepts auxquels on gagnerait à s'intéresser pour améliorer le monde du travail local. Démonstration entre théorie et exemples inspirants.

ON



GEN X - 1965 À 1980

De	generationx@antilles-guyane.fr
À	recruteurs@antilles-guyane.fr
Objet	Le travail, c'est sacré... Mais jusqu'où ?

Cher recruteur,

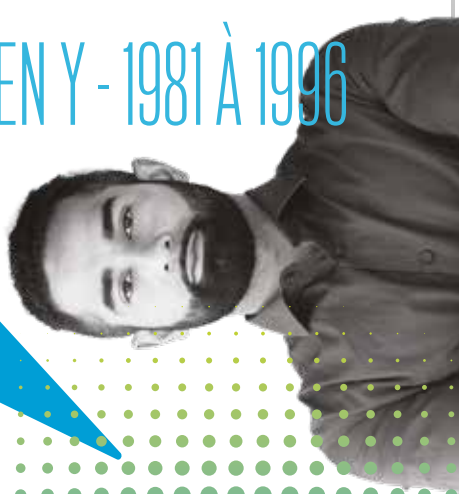
Je prends rarement le temps d'écrire ce genre de message, mais je souhaitais aujourd'hui vous partager quelques réflexions. Ponctuelle, appliquée, investie... Je me suis toujours efforcée de donner le meilleur de moi-même au bureau. Car c'est comme cela que je vois les choses : le travail, c'est important. Il permet de faire vivre sa famille, d'avoir une stabilité et de se sentir utile. J'ai toujours accordé une pleine confiance à mon entreprise pour reconnaître les efforts fournis, mais parfois, je me demande si rester discrète et attendre que l'on me propose des opportunités est la bonne solution. Parce que l'on finit par s'habituer, par accepter et on ose de moins en moins demander. Devrais-je être plus directe sur mes attentes ? Ou est-ce que vous ne devriez pas aussi, vous rapprocher des salariés qui, justement, ne disent rien ?

Peut-être qu'un jour, il faudra que l'on prenne un moment pour en parler.

Respectueusement.

Vous avez un nouveau message

GEN Y - 1981 À 1996



Dans nos bureaux, trois générations cohabitent : la génération **X**, loyale et rigoureuse, la génération **Y,** avide de sens et de flexibilité, et la génération **Z**, audacieuse et en quête d'impact positif. Et si nous les écoutions pour mieux collaborer ?

Laurie-Anne Antoine





De	geny.millennial@antilles-guyane.fr
À	recruteurs@antilles-guyane.fr
Objet	Faire confiance pour avancer ensemble

Bonjour,

Si je prends le temps d'écrire cet e-mail, c'est parce que j'ai envie de parler d'un sujet qui me tient à cœur : la place du travail dans ma vie.
Je fais partie d'une génération qui veut s'investir à 100 % (ce n'est pas pour rien que l'on nous appelle la génération burn-out), mais pas à n'importe quel prix. J'aime mon travail, j'aime ce que je fais et j'ai envie d'évoluer dans un environnement qui me fait confiance. Autonomie, responsabilité, équilibre... Ce sont ces éléments qui me permettent de donner le meilleur de moi-même.
Je suis convaincue qu'un salarié épanoui est un salarié performant. Mais pour ça, il faut pouvoir se projeter, savoir qu'on a des opportunités de développement, des formations, des possibilités d'évolution... Et surtout que notre implication soit reconnue par des primes ou des augmentations de salaire.
Je sais que l'entreprise doit avancer avec ses propres enjeux, mais peut-être qu'il y a encore des choses à imaginer pour que chacun trouve sa place et puisse évoluer sereinement. La semaine de 4 jours, par exemple ?
Et si on s'asseyait autour d'un matcha latte pour en discuter ?

Cordialement.

GEN Z - 1997 À 2012



De	genztouch@antilles-guyane.fr
À	recruteurs@antilles-guyane.fr
Objet	On en parle ou on fait comme si tout allait bien ?

Bonjour,

Je vais être honnête : je ne sais pas trop comment commencer cet e-mail. Mais il y a des choses qui méritent d'être dites.
Je fais partie d'une génération qui ne conçoit pas le travail comme une fin en soi. Je bosse parce que j'en ai besoin, mais je veux aussi que ça ait du sens. L'idée de "travailler dur toute sa vie en espérant une retraite tranquille" ne me parle pas. Ce que je veux, c'est un équilibre, des conditions de travail saines et du respect pour le temps et l'énergie que l'on investit.
Je ne demande pas la lune : juste des horaires adaptés, un peu de flexibilité quand c'est possible, un vrai dialogue et surtout...Qu'on arrête de penser que l'engagement se mesure au temps passé au bureau. Parce qu'être motivée et bosser efficacement n'est pas forcément synonyme de journées à rallonge.
Souvent, j'ai l'impression que ce sont toujours les mêmes sujets qui reviennent sans vraiment avancer. Pourtant, des solutions il en existe et pas qu'un peu. Alors, si une entreprise veut attirer et garder ses talents, je crois sincèrement qu'il va falloir écouter et bouger avec son temps.

Si jamais ce mail fait son chemin, sachez que je suis toujours partante pour échanger.



Avant de débuter chacun de ses ateliers de sensibilisation, **Carole Mathée**, experte en Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) pose toujours la même question : *« Êtes-vous prêts à perdre des salariés ? »*. Loin d'être une menace, il s'agit plutôt d'un rappel destiné à mettre en évidence l'importance de chaque collaborateur dans la performance de l'entreprise, par le biais de son bien-être professionnel. Laurie-Anne Antoine

La "QVCT" est un terme que l'on entend de plus en plus. Dites-nous quelque chose que l'on ignore sur le sujet.
Carole Mathée : La QVCT, telle qu'on la connaît aujourd'hui, a d'abord été en 1947 "la prévention des risques professionnels". En 2013, l'ANACT la remplace par la QVT (Qualité de Vie au Travail), en se rendant compte qu'il faut bien se préoccuper de l'environnement de travail, la QVT pouvant générer de la performance pour l'entreprise. Mais en 2020, on passe à la QVCT, car il devient évident que le travail possède bien plus de dimensions dans la vie d'un individu et que par conséquent, il peut aussi impacter sa santé. Cette notion, contrairement aux deux autres, cherche vraiment à répondre de façon globale aux besoins des salariés.

Malgré tout, être un modèle de QVCT aux Antilles-Guyane n'est pas une norme. Pourquoi ?
Je dirais que c'est tant sociétal que psychologique. En tant qu'Antillo-Guyanais, on a ce côté "village" du fait de la proximité que l'on a avec l'autre, autant émotionnellement que physiquement. Mais en parallèle, on doit s'accommoder d'une façon de travailler qui est très occidentale. Ce clash des mondes se traduit par un manque d'ouverture à la société qui nous entoure et exacerbe cette dette émotionnelle, voire de loyauté que l'on a envers nos patrons, managers, responsables, collaborateurs. Car finalement, ce sont souvent des gens que nous connaissons de près comme de loin. On finit donc par avoir peur de "poser problème", même si la situation ne nous convient pas. Ceci dit, les choses changent doucement. Les salariés antillo-guyanais prennent de plus en plus conscience qu'ils sont protégés en cas d'abus et qu'ils peuvent saisir la Justice pour faire valoir leurs droits.

Vous avez abordé ce retard en QVCT sous l'angle sociétal. Qu'en est-il des raisons psychologiques ?
Comme en Hexagone, les salariés ont pris la mauvaise habitude de se créer une sorte d'alter-égo lorsqu'ils se rendent au travail. Les raisons sont nombreuses : par manque de confiance en son équipe, pour préserver sa vie privée, pour ne pas se créer une surcharge mentale en se détachant émotionnellement de son travail... Le résultat ? Des collaborateurs qui ne se connaissent pas entre eux, qui ne peuvent pas tisser un lien sincère et en face, des managers rigides, de la vieille école, qui ne font pas le maximum pour faire du lieu de travail un véritable lieu de rencontre et de productivité.

En tant qu'experte, que conseilleriez-vous aux employeurs pour améliorer cet aspect ?
Je leur dirais que c'est le bon moment de se retrousser les manches, parce que j'ai la recette idéale pour nos entreprises locales !





Recette

QVCT sauce locale

(À déguster sans modération !)



Préparation : toute une vie
Cuisson : à feu doux et constant
Niveau : débutant

Ingrédients :

- 1 dose de prévention des risques professionnels
- 1 bonne louche d'autonomie et de visibilité pour les salariés
- 1 bol de dialogue de qualité et de transparence
- 1 bouquet garni de développement individuel
- 1 pincée d'accords toltèques pour assaisonner les échanges
- 1 soupçon de fun et d'outils non conventionnels pour ouvrir les discussions
- 1 gestion équilibrée des rôles et des talents
- 1 zeste de coaching managérial pour renforcer le sentiment d'appartenance

Préparation :

1. **Faire revenir les risques :** commencez par faire un état des lieux des conditions de travail. Détectez le stress, les sous-effectifs, l'absence de vision ou de communication. N'oubliez pas de vérifier l'ergonomie des bureaux et véhicules. Faites mijoter avec des actions concrètes et l'accompagnement d'un professionnel.

2. **Incorporer un courant de changement :** ajoutez progressivement l'autonomie des salariés, une vision claire et un management repensé. Mélangez jusqu'à obtenir une texture fluide où l'argent n'est plus le seul sujet de discussion.

3. **Saupoudrer de dialogue :** vérifiez que la communication est bien homogène. Si des grumeaux de non-dits apparaissent, passez au mixeur avec un partage d'information transparent.

4. **Pétrissez les talents** : du chef d'entreprise au dernier salarié, ajoutez une touche de coaching, des conseils d'experts et un soupçon de formation pour faire lever le tout.

5. **Pour donner du goût** : introduisez des moments légers, des échanges informels et des instants de capitalisation. Ajoutez une pointe d'humanité et laissez infuser.

6. **Retourner régulièrement la pâte :** faites des essais, changez de recette au besoin, testez des rotations de rôles pour que chacun découvre les défis des autres.

7. **Servir dans une ambiance de confiance :** dressez avec soin, en veillant à ne pas fonctionner en mode rabais. Une QVCT réussie se partage, elle ne s'impose pas !

Conseil de la cheffe Mathée :

Un bon modèle QVCT repose sur l'équilibre des saveurs. Trop d'autorité et c'est immangeable, trop de laxisme et ça manque de consistance. Pour une dégustation optimale, assurez-vous que chaque employé puisse goûter à la recette et y apporter son grain de sel !



Le sport entre amis, vous y avez déjà pensé. Le sport en famille, aussi. Alors, pourquoi pas le sport entre collaborateurs ?
Cédric Louisy-Louis, notre expert en Qualité de Vie et Conditions de Travail (QVCT) vous en dit plus sur l'activité physique dans un cadre professionnel.

Laurie-Anne Antoine

~~Manger~~ Travailler, bouger

Parlons peu, parlons bien ! Pouvez-vous définir la QVCT pour nos lecteurs ?
Cédric Louisy-Louis : Souvent, quand on parle de qualité de vie au travail, la première réaction c'est : « *Ah oui, les ateliers massage, les repas conviviaux…* » Mais la QVCT, c'est bien plus que ça ! L'ANACT (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) a défini six thématiques clés qui la composent : conditions de travail, relations sociales, développement des compétences, santé au travail, projet d'entreprise et égalité au travail.

Donc pour résumer, tout a été pensé pour améliorer chaque aspect de la vie professionnelle d'un salarié ?
C'est ça ! J'irais même plus loin en disant que c'est une démarche qui vise à donner plus de sens au travail de chacun. La réalité, c'est qu'aujourd'hui plus que jamais, les gens souhaitent se rendre au travail pour de bonnes raisons.

D'accord, mais qu'en est-il de la réalité sur nos territoires ?
En ouvrant mon cabinet de conseil RH, prévention RPS (Risques Psychosociaux) et QVCT, je me suis vite rendu compte que les entreprises n'étaient pas forcément informées sur le sujet. Mais qu'à contrario, côté salariés, le rapport au travail changeait et qu'ils pensaient davantage à leur bien-être. Pour répondre à cette demande, on a souvent le réflexe de la formation ou des ateliers team-building, tandis que le sport, lui, est très sous-exploité.

C'est vrai que faire du sport au travail n'est pas dans nos habitudes. Comment changer la donne ?
C'est bien plus simple que l'on ne le croit. On peut faire intervenir un coach sportif sur site, planifier des séances de yoga ou de renforcement musculaire d'une heure sur le lieu de travail en fin de journée, proposer des abonnements à la salle de sport grâce aux avantages CSE… Sans oublier, en amont, de faire une communication interne sur les bienfaits de l'activité physique, afin de véritablement sensibiliser les collaborateurs.

Au-delà de rendre les salariés plus mobiles, si l'on souhaite tisser du lien, consolider l'équipe, comment s'y prendre ?
Pour l'aspect plus collaboratif et compétitif, les challenges inter-entreprises sont une excellente solution. Avec une course en sac, de vitesse, un marathon, vous mettrez tout le monde d'accord. Par exemple, le groupe SAFO, organise le « Défi des Markets », une course de 5 km autour d'un site du groupe avec à la clé, le soutien à une cause associative. Cela peut davantage pousser à se dépasser.

L'un des piliers de la QVCT est l'égalité au travail. Que feriez-vous pour inclure les collaborateurs travaillant à distance et ceux en situation de handicap ?
L'inclusion, c'est d'abord comprendre les besoins. Pour les télétravailleurs, il faut encourager les pauses actives : étirements, respiration, sorties courtes.
Un ballon ergonomique ou un bureau réglable peut aussi faire la différence. L'important, c'est d'informer et de donner des astuces simples pour rester en forme. Côté handicap (handicaps invisibles inclus), chaque situation est unique. Mais en cas de mobilité réduite ou de surcharge pondérale, les exercices doivent être progressifs et adaptés. L'objectif ? Intégrer tout le monde dans une dynamique collective, sans contrainte, mais avec des solutions sur mesure.

Et pour les personnes dont le corps est l'outil de travail, comme dans le BTP par exemple ?
Avant de commencer l'effort, il faut préparer le corps : quelques exercices pour réveiller les muscles, comme le font les Japonais avec leurs échauffements collectifs. Ensuite, tout au long de la journée, il est essentiel de s'accorder des pauses pour relâcher la pression, s'hydrater et éviter les tensions. On pense souvent à l'effort mais la récupération est tout aussi importante pour tenir sur la durée.

Ce sont d'excellentes idées, merci Cédric. Un dernier mot pour les employeurs qui nous lisent ?
Je dirais même que j'en ai trois. Le premier : ne rien faire coûte bien plus cher que d'agir. Un salarié en bonne santé, bien dans son travail, est plus efficace et plus engagé. À l'inverse, de mauvaises conditions de travail pèsent lourd sur la productivité et l'absentéisme. Le bien-être des équipes, c'est un investissement rentable sur le long terme.
Le deuxième : à chaque entreprise, sa solution. Que vous soyez une petite ou une grande structure, il y a toujours un moyen d'améliorer la qualité de vie au travail. Pour les TPE, l'enjeu est encore plus fort, car la polyvalence et la charge de travail sont souvent accrues. Il s'agit de trouver des actions adaptées à votre réalité.
Le troisième : n'oubliez pas la santé du dirigeant. Un chef d'entreprise en forme, c'est une équipe qui suit. Trop souvent, on pense aux salariés et on s'oublie soi-même. Intégrer le sport et le bien-être dans son quotidien, c'est aussi montrer l'exemple et créer une dynamique positive. Et pour ceux qui cherchent des ressources, l'ANACT, l'INRS ou encore ReflexQVT offrent des outils et un accompagnement précieux.



Le travail pour tous

Le handicap ne devrait être un obstacle ni à l'emploi, ni à la qualité de vie au travail. Pour se faire accompagner, l'Agefiph est un interlocuteur privilégié. Explications.

Axelle Dorville

Se faire reconnaître

Acteur clé de l'inclusion professionnelle, l'Agefiph aide les personnes en situation de handicap à trouver ou garder un emploi dans le secteur privé, et accompagne les entreprises dans le soutien de ces employés. Aux Antilles-Guyane, au-delà des handicaps moteur, sensoriel, cognitif et psychique, certaines maladies chroniques comme la drépanocytose, le diabète ou l'endométriose sont particulièrement présentes, et peuvent avoir un vrai impact sur le travail au quotidien. Ce que l'on sait moins, c'est que même des maladies a priori temporaires (d'au moins 1 an), comme le cancer, peuvent être reconnues en tant que handicap dès lors qu'elles ont des répercussions sur la vie professionnelle. « *Beaucoup hésitent à réaliser une demande de RQTH*, mais qu'il s'agisse d'un handicap temporaire ou plus durable, être reconnu permet de bénéficier de droits pour mieux gérer la situation* », explique Aymeric Chemin, chargé de mission Antilles-Guyane. La plupart des reconnaissances sont ainsi accordées pour une durée déterminée, afin de s'adapter à l'évolution de l'état de santé.

*Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

Se faire accompagner

Pour accompagner les entreprises dans la mise en place de solutions adaptées, l'Agefiph propose une offre de services complète : du conseil, des aides financières, des prestations (comme des études ergonomiques par exemple), ainsi qu'une plateforme d'appui à la professionnalisation, destinée à renforcer les compétences des référents handicap en entreprise. « *C'est un service public, donc l'accompagnement est gratuit, accessible à toute entreprise du secteur privé, quelle que soit sa taille, dès lors qu'elle compte au moins un salarié* » précise Aymeric Chemin. En tout, plus de 600 entreprises des trois territoires sont déjà accompagnées par l'Agefiph, soit environ un tiers de celles concernées par l'obligation d'emploi. Même si les chiffres restent bas (environ 2,3 % de taux d'emploi contre 4 % en moyenne nationale), la tendance est heureusement à la hausse depuis quelques années.

Mieux recruter, mieux employer

Mais au-delà de l'aspect réglementaire, travailler sur le handicap est souvent l'occasion d'améliorer les conditions de travail de tous les employés. « *Les aménagements mis en place pour une personne peuvent bénéficier à tous* » souligne Aymeric Chemin, « *Nous avons eu une entreprise qui a investi dans un transpalette électrique pour un salarié souffrant de douleurs dorsales. Et aujourd'hui, tous les collègues l'utilisent !* » C'est le genre d'initiative qui renforce la qualité de vie au travail, fait évoluer les pratiques, et peut devenir un vrai plus en termes d'image. « *C'est un vrai sujet de RSE, et un atout pour la marque employeur* » conclut Aymeric Chemin.

Agefiph
antilles-guyane@agefiph.asso.fr
0596 71 24 66

agefiph ouvrir l'emploi aux personnes handicapées



ELLE M'APPORTE QUOI LA POLITIQUE HANDICAP DE L'ENTREPRISE ?

Employeurs, vous souhaitez être conseillés et accompagnés sur les actions à mettre en œuvre en faveur des personnes handicapées ?
L'Agefiph se tient à vos côtés et vous apporte son expertise dans la concrétisation de vos projets emploi/handicap.

Ensemble, soutenons le parcours professionnel de vos collaborateurs en situation de handicap et levons les freins à leur évolution !

Contactez sans plus attendre un(e) des chargé(e)s de relation Entreprise de l'Agefiph :
- En Guadeloupe : 06 90 74 03 76
- En Martinique : 06 96 24 24 04
- En Guyane : 06 94 38 40 99

Mail : entreprises.antilles-guyane@agefiph.asso.fr

Des outils pour aller plus loin :
www.activateurdeprogres.fr

Des solutions existent pour concilier handicap et emploi,
parlons-en !

Une production réalisée à l'occasion de la création de la journée nationale des référents handicap du 27 mars dans le cadre **du réseau des référents handicap animé par l'** agefiph

activ box
SENSIBILISATION & HANDICAP

©Agefiph – Agence Bbird – Crédit photographique : www.istockphoto.com - Mars 2023



1 Reculer de 1 case

Le 1er jour de votre collaborateur, vous êtes en déplacement professionnel et n'avez pas eu le temps d'avertir vos équipes. Le livret d'accueil est introuvable. Il ne reste plus au collaborateur qu'à essayer de glaner des informations auprès de ses collègues qui courent entre rendez-vous extérieurs et visios.



Le jeu de l'expérience collaborateur

Sur nos petits marchés de l'emploi, certains salariés peu emballés par leurs conditions de travail restent par dépit, jusqu'à trouver une meilleure opportunité. Cela n'est cependant pas sans impact pour l'employeur : chute de la motivation, baisse des performances et perte de jusqu'à 6 mois de salaire* (!). Pour rebooster vos collaborateurs afin qu'ils donnent le meilleur d'eux-mêmes (et participent à votre croissance), jouez le jeu de l'expérience collaborateur. Axelle Dorville

1 L'expérience collaborateur débute dès l'intégration de votre collaborateur jusqu'à son départ. Pour mieux accueillir de nouvelles recrues, scannez le QR code.

2 Quand elle est bien pensée, l'expérience collaborateur répond aux besoins d'épanouissement et d'évolution des employés. Quelques leviers à actionner pour une expérience collaborateur positive :

- Temps et rythme de travail : une demi-journée de libre hebdomadaire offerte, expérimentation de la semaine de 4 jours ?
- Flexibilité horaire et de lieu de travail : davantage de télétravail ?
- Avantages en nature : une voiture de fonction, le paiement d'un abonnement sportif, des tickets restaurants plus généreux, plan épargne retraite ?
- Perspectives d'évolution : une formation demandée depuis belle lurette, des missions d'encadrement ?
- Équipements performants et adaptés aux besoins du métier.



5 Retour à la case départ

Après tout juste 18 mois de contrat, un jeune employé prometteur remet sa lettre de démission : *« Trop de red flags, je vais voir ailleurs »*. Sa demande de télétravail ? Refusée. Vous l'avez obligé à arriver à 8h30 pétantes et lui avez rajouté des missions non prévues. Vous chipotez maintenant sur sa demande de rupture conventionnelle.



* c'est le coût du turnover (taux de rotation des employés) selon différentes études



2 Avancer de 5 cases

C'est l'entretien annuel. Votre salarié s'est donné comme jamais malgré les délais serrés fixés. Vous souhaitez le remercier pour son engagement et avez préparé une liste d'avantages à lui proposer.



3 Soigner l'expérience collaborateur, c'est aussi penser aux différents événements de la vie professionnelle (et de la vie perso impactant la vie pro) : arrêt maladie, accident de travail, congé parental, congé aidant proche, etc.

4 Pour faire aussi bien que cet employeur apparemment modèle, voici les quelques clés pour travailler sur votre expérience collaborateur : faire un état des lieux à travers des brainstormings, questionnaires et entretiens, pour faire émerger des pistes d'amélioration ; mesurer la satisfaction en continu grâce à des points réguliers ; concevoir des dispositifs de valorisation des employés et de leurs projets ; distribuer une charte de bonne conduite et de gouvernance pour mettre tout le monde au diapason.

5 Selon une étude réalisée par GenZLab, JobTeaser et l'EDHEC NewGen Talent Centre, la durée moyenne du premier emploi de la GenZ est de 18 mois. La tendance n'épargne pas nos territoires où certains jeunes demandent d'eux-mêmes un contrat en CDD plutôt que le CDI proposé. Pour fidéliser ces jeunes employés, misez sur leurs attentes : de la bienveillance au travail, des équipes qui favorisent les bonnes relations, un bon équilibre vie pro-vie perso. Et n'oubliez pas, offrir une expérience collaborateur désastreuse au moment du départ de votre employé est le meilleur moyen de perdre des points de réputation.

3 Passer votre tour

Entre covid et crises sociales, vous avez du mal à maintenir le cap et confiez à votre petite équipe des missions variées parfois déconnectées de leurs compétences. Les chiffres ne sont pas bons, la situation devient pesante et il devient de plus en plus compliqué de garder votre sang-froid. Une de vos employées d'habitude ultra-performante vous remet un avis d'arrêt maladie. Elle est en burn-out.





REJOUER



4 Rejouer

Vous avez misé sur l'embauche afin de rester compétitif. Vous soignez votre dream team avec des avantages personnalisés ; la semaine prochaine, c'est formation aux premiers secours en santé mentale pour tous, et celle d'après, événement de cohésion trimestriel. Vous maîtrisez visiblement les règles du jeu !

Marque employeur, bonjour.

Imaginez un jeune talent qualifié, perdu au milieu d'un marché du travail impitoyable. Autour de lui, des entreprises qui lui font du pied (parfois avec des promesses en carton), des offres d'emploi qui sentent le réchauffé, et des recruteurs qui se battent pour l'attirer. Et puis là, entre en scène Orange. Joëlle Mounien, directrice des ressources humaines, nous dit tout.

Laurie-Anne Antoine

Ici Orange

"On vous connaît pour vos forfaits. Mais que faites-vous pour vos talents ?"

Spoiler : tout ce qu'on aimerait voir partout ailleurs.
Entrer en poste à Orange c'est appartenir à un véritable écosystème. Et on le ressent dès les premiers instants de l'intégration. Véritable temps fort pensé pour marquer le départ d'une aventure porteuse de sens - que l'on soit salarié, alternant ou stagiaire - tout commence par une phase d'onboarding organisée chaque année sur les trois territoires.

Ces journées sont l'occasion de découvrir l'univers Orange de façon authentique et de faire connaissance avec ses trois valeurs clés : attentionné, audacieux, responsable. On explore les métiers, les dispositifs RH, les opportunités de carrière, les projets collectifs... Et franchement, ça donne envie de s'inscrire dans la durée. D'autant plus qu'à Orange, les parcours sont tout sauf figés. Horizontaux, verticaux, en diagonale s'il le faut. L'essentiel, c'est d'avancer et c'est encore mieux si c'est en mobilité interne.

Parlons peu, parlons dispositifs

L'accompagnement de carrière, à Orange, ne s'arrête pas au moment du contrat signé. Il se prolonge tout au long de la vie professionnelle, via Orange Avenirs, un service sur-mesure pour construire son projet. Et pour les plus audacieux, il y a Caraïbes Talents, un programme interne où les collaborateurs sélectionnés bossent sur un projet innovant, souvent en dehors de leur zone de confort. Certains ont même proposé de revaloriser les anciens goodies de l'entreprise. Autant dire que le talent ici, on le cultive sérieusement.

Et parce qu'on veut aussi que les femmes non-cadres s'autorisent à briller, Orange a lancé le programme Parcours au féminin. Accompagnement, coaching, mobilité : un tremplin qui a déjà propulsé plusieurs lauréates vers de nouvelles responsabilités, de nouvelles opportunités mais surtout, de nouveaux postes.

© Lou Denim

orange™

Encore et toujours de l'engagement

Sur tous les fronts, l'entreprise agit : égalité salariale, lutte contre le sexisme, accompagnement du handicap, ateliers de sensibilisation, semaines de l'engagement, conférences inspirantes… En interne comme sur le terrain, Orange affiche fièrement les causes qui lui tiennent à cœur et permet à ses collaborateurs d'en faire tout autant.

On pourrait continuer à vous parler de la formation continue, des initiatives pour l'égalité des chances, ou encore des partenariats avec des associations comme "Elles Bougent" (en faveur de l'égalité dans les métiers scientifiques et technologiques). Mais ce qui nous frappe ce sont ses partenariats avec des startups locales, ses programmes de mentorat, son challenge Vivatech… C'est tout un vivier d'opportunités qu'Orange déploie sur nos territoires. Et ce n'est pas un hasard si l'entreprise attire toujours plus de stagiaires et d'alternants chaque année.

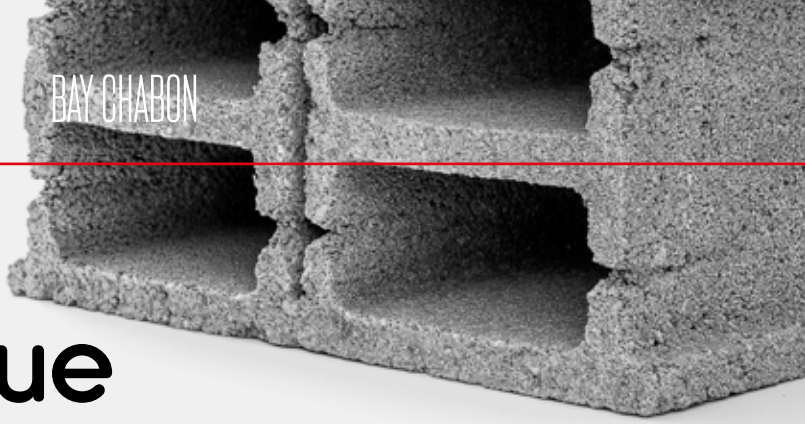
Préparer demain avec le plan Lead the Future

Orange ne se contente pas de suivre le mouvement : elle le devance. Avec le plan Lead the Future, l'entreprise s'attaque à un défi majeur du secteur numérique : la montée en compétences sur des métiers d'avenir, comme la cybersécurité ou l'intelligence artificielle. Dans un monde où l'on vend autant du service que du savoir-faire, il devient essentiel de former des pros qualifiés, ancrés localement et prêts à relever les enjeux de demain. C'est tout le sens des partenariats mis en place avec des acteurs comme l'IUT de Guyane, les formations MIAGE à l'UA en Guadeloupe et cybersécurité en Martinique ou des programmes de formation interne déjà lancés sur certains métiers. Orange s'inscrit ici dans une stratégie globale : celle d'une entreprise tech qui prend ses responsabilités, participe à l'éducation et au développement des compétences sur son territoire, et bâtit des viviers de talents là où on en a vraiment besoin.

Les résultats parlent d'eux-mêmes

Depuis que la marque employeur a été mise en place, les candidatures ont bondi. Mieux, les profils reçus sont plus qualitatifs et lors des entretiens, on ressent une nette connexion entre les ambitions du candidat et la marque employeur d'Orange. En parallèle, c'est aussi moins de temps perdu lors du processus de recrutement, une meilleure rétention des talents, des collaborateurs engagés et des équipes qui bougent en interne sans pour autant quitter le navire.





Bienvenue à Paralliance

(Vous allez voir, on s'y sent vite chez soi)

Tout commence avec un "Bonjour"

Pas de badge que l'on me tend sans un mot, pas de couloir vide à traverser seul(e). À peine arrivé(e), j'étais déjà attendu(e). Le planning d'intégration est complet, les collègues sont venus m'accueillir personnellement, mon tuteur est là, prêt à m'épauler. Puis surtout, cette impression étrange mais rassurante qu'ici, on fait attention à toi. Et on le fait vraiment.

Un groupe, une histoire

Le groupe a beau s'appeler Paralliance, ce sont surtout des noms comme Gedimat, Saserq, Lapeyre, Ezouti ou NLE qui parlent aux gens d'ici. Moi-même, avant d'y mettre les pieds, je ne savais pas vraiment que le tout formait un seul et même ensemble. Une alliance qui s'est construite petit à petit, par rachats, par fusions depuis 1997... Mais sans jamais perdre le fil rouge : une âme locale, bien ancrée et ce petit supplément d'humain qui change tout. Chaque enseigne a son histoire, ses équipes, son ambiance. Mais ce qu'on partage tous, c'est une manière de faire : avec rigueur, avec proximité, avec confiance. Et ça, ça ne s'achète pas, ça se cultive.

La grande messe des engagements

Un mois plus tard, j'ai assisté à ce que tout le monde appelle en riant "la grande messe". Une réunion à taille humaine avec les salariés du groupe. L'objectif : présenter la nouvelle identité du groupe, mais surtout écouter. Là, on a parlé de valeurs... Je dirais mieux encore, on a parlé d'engagements. Mais pas juste pour coller des mots au mur. Non. On nous a raconté comment ces mots – respect, responsabilité, adaptabilité, performance – ont été choisis avec nous. Comment une enquête interne a révélé qu'on pensait être transparents, mais qu'on pouvait mieux faire. Ce jour-là, j'ai compris que la culture d'entreprise se construit avec nous. Pas au-dessus de nous.

Parler vrai, faire mieux

Tout n'est pas parfait, bien sûr. Mais il y a une volonté d'avancer ensemble. Des outils concrets comme l'intranet RH qui centralise les informations les plus essentielles, les fiches de poste, les organigrammes. Des réunions régulières pour suivre nos essais, ajuster, corriger. Et des actions visibles : une participation régulière au Salon Paris pour l'emploi, des job datings, des partenariats avec les écoles locales. Ils ont bien conscience que tout comme moi au départ, la quincaillerie n'est pas ce qui parle le plus aux potentiels candidats. Mais voyez-vous, ils ont su relever la barre en rendant le tout séduisant. En vendant ce qui les rend humains, bienveillants et bien réels.



Rien que le temps de cet article, vous vous appellerez Mickaël ou Mickaëla. Vous avez 28 ans, vous avez grandi à Baie-Mahault et franchement, la quincaillerie ? Ce n'était pas vraiment votre rêve d'enfant. Un univers un peu froid, rigide, pas très glamour. Mais tout a basculé le jour où vous avez poussé les portes de Paralliance.

Laurie-Anne Antoine

Rester parce qu'on s'y sent bien

Et ça fonctionne. Dans mon équipe, un collègue s'apprête à partir à la retraite après 42 ans dans la boîte. Au cours d'une discussion autour de la machine à café, j'ai découvert que la moyenne de carrière était de 12 ans en moyenne. Moi, je commence tout juste, mais je comprends pourquoi il est resté si longtemps… Les conditions de rémunération, les indemnités, les primes, le 13ème mois, l'entretien annuel d'évaluation mais avant tout, cette belle cohésion d'équipe. En y pensant, qui sait ? Je ferai peut-être aussi partie de ceux qui y resteront un long moment.

Fabriqué pour (et avec) les jeunes

Ce qui m'a bluffé, c'est l'École de l'Excellence. Un programme monté de toutes pièces pour nous former en alternance, en phase avec les vrais besoins du groupe. Ici, les tuteurs sont salariés, impliqués et parfois même trop investis, certains ne veulent plus voir leurs alternants partir. Et ils ne sont pas seuls : des formateurs externes, choisis pour leur expérience terrain, viennent aussi nous transmettre leur savoir. Ce mélange de perspectives, c'est rafraîchissant. On apprend dans des conditions réelles, on sent la confiance, le soutien, l'envie de nous voir réussir. Une semaine d'immersion, des échanges avec le président du groupe, des réunions où on peut exprimer nos attentes… Tout est réuni pour être en condition de réussite.

Le coeur qui penche pour le local

Et puis il y a les gestes qui ne se voient pas toujours : les dons de matériel à l'association Pli Bel La Ri, le sponsoring de la Route du Rhum, le tri des déchets en partenariat avec Veolia… Ça peut paraître anodin cité ainsi, mais quand on porte un polo aux couleurs du groupe pour soutenir un skipper local, on se sent fier. Et on se sent bien.



Si je devais vous en parler, comme à un ami

Aujourd'hui, je pourrais recommander GEDIMAT, SASERQ ou LAPEYRE à un proche les yeux fermés. Pas parce qu'on me l'a soufflé, mais parce que je le pense vraiment. Même dans un secteur qui, soyons honnêtes, ne fait pas toujours rêver — la quincaillerie, les matériaux de construction — on a trouvé le moyen d'y mettre de l'humain, de la pédagogie et surtout, de l'envie. C'est drôle d'ailleurs : lors d'un déjeuner avec Gerty, la directrice des ressources humaines, elle confiait qu'après 18 ans chez Paralliance, elle ressentait aussi la différence avec ses expériences passées. "Ce n'est pas pareil qu'ailleurs", elle m'a dit en souriant. Et je l'ai crue. Parce qu'à ce moment-là, je m'en rendais compte moi aussi.

Autonomie

Pour 43 % des salariés interrogés, la transparence de l'employeur peut être synonyme d'une plus grande autonomisation et responsabilisation des employés. Et pour près de 50 %, cela donne davantage de sens aux missions.
Une organisation transparente donne accès à une grille salariale claire, informe des conditions d'évolution, est ouverte aux idées et feedbacks de ses collaborateurs, clarifie les process décisionnels et les décisions stratégiques, partage ses performances financières à tous et tient à jour sur son état de santé.

Je te le dis en



+=+

+ de transparence, c'est...
+ de motivation à travailler
+ de valorisation des employés
+ de collaboration et donc d'innovation
+ de sentiment d'appartenance
+ de développement professionnel
+ de rétention des bons éléments

12 %

d'entreprises transparentes

Selon les salariés interrogés en 2024 lors d'une étude Talkspirit/Ipsos, seul 12 % des entreprises pourraient être qualifiées de transparentes. À quoi cela ressemble une entreprise qui n'est pas transparente ? C'est par exemple une entreprise qui passe en liquidation judiciaire sans avertir ses employés et créanciers, qui met sous le tapis les accusations de harcèlement en interne, qui communique dans les médias avant même d'informer ses employés, qui accorde des promotions de façon floue, et dont l'organisation interne est opaque.

Top 3 des besoins en transparence

1. Les grilles de salaires et primes
2. Les conditions d'évolution et de promotion
3. Les avantages sociaux

Chui chui chui*

En faisant appel à des canaux de recrutement confidentiels (réseaux d'affaires, cabinets de recrutement) pour les emplois de niveau cadre, les employeurs manqueraient de transparence et freineraient la mobilité des collaborateurs sur le marché du travail.

(Source : "Attractivité des entreprises et emplois cadres" en Martinique et Guadeloupe, APEC 2022)
*Chanson de Njie pour ceux qui n'auraient pas reconnu

La transparence, on essaie ?

1 - Limiter les barrières hiérarchiques

- Mettre en place des réunions individuelles régulières ;
- Inviter des collaborateurs hors management aux CODIR ;
- Diffuser un questionnaire annuel anonyme pour recueillir les ressentis et propositions des collaborateurs ;
- Inviter les nouveaux collaborateurs à produire un rapport d'étonnement.

2 - Partager les actus de l'entreprise

- Créer un canal de diffusion des actualités ;
- Instaurer un rendez-vous régulier (meeting trimestriel par exemple, sessions de questions-réponses) ;
- Partager les comptes-rendus de CODIR (sans y intégrer les informations sensibles, bien entendu).

3 - Créer un centre de ressources participatif

- Utiliser une solution de travail collaboratif (Google Drive, Dropbox, serveur interne, intranet, wiki) pour classer et modifier les documents. Cela permet de savoir ce sur quoi travaillent les autres équipes et éventuellement faire des retours (constructifs !), partager des idées et pourquoi pas nourrir un projet d'intrapreneuriat. Un centre de ressources interne, c'est aussi idéal pour faciliter l'intégration des nouveaux arrivants.

4 - Expliciter l'organisation interne

- Créer un organigramme pour visualiser les rôles et responsabilités de chacun-e ;
- Créer un récapitulatif des avantages sociaux proposés ;
- Détailler les critères d'évolution au sein de l'entreprise ;
- Partager la politique de formation de l'entreprise ;
- Concevoir et diffuser une grille salariale sans oublier de préciser les critères (objectifs) d'évolution, en termes de performances économiques mais aussi de compétences relationnelles ;
- Informer les collaborateurs des opportunités de mobilité interne au moment de la diffusion d'offres d'emploi.

5 - Faites de la transparence le cœur de la marque employeur

- Diffuser les offres d'emploi via des canaux accessibles à tous ;
- Indiquer une fourchette de rémunération dans les offres d'emploi ;
- Préciser les avantages différenciants offerts par l'entreprise (sociaux et en termes de conditions de travail) ;
- (Toujours !) faire un retour aux candidats non-retenus ;
- Détailler le processus de recrutement dans les offres d'emploi ;
- Développer une section dédiée au recrutement sur son site internet, ou créer une page entreprise sur bonfilon.

Focus transparence salariale



Marion, Cheffe de rayon alimentaire, 8 ans d'expérience **- 30k€**

Côté RH

La transparence salariale est avant tout un état d'esprit, selon Axelle Mirédin : celui d'assumer et d'afficher clairement les règles du jeu en termes de rémunération. « *Les entreprises doivent apprendre à parler salaire sans tabou, à dévoiler les chiffres sans trembler, et surtout, à expliquer ce qui les influence dans la fixation des rémunérations !* » affirme-t-elle.

Aux Antilles-Guyane, très peu d'entreprises seront en réalité concernées par cette nouvelle loi puisque la majorité des entreprises comptabilisent moins de 20 employés. Alors pourquoi un employeur prendrait-il le risque de révéler les écarts de salaire, surtout si celui-ci n'en a pas l'obligation ?
Pour Axelle Mirédin, cette directive est notamment l'occasion pour les employeurs de faire le point sur les rémunérations pratiquées, leur adéquation avec le marché et l'écart potentiel entre rémunération des hommes et des femmes. Aussi, sur des territoires où l'opacité règne plus qu'ailleurs sur le marché du travail, la transparence salariale pourrait bien être un réel atout pour se démarquer et booster l'image de l'entreprise (la fameuse "*marque employeur*").

5 étapes à suivre pour intégrer la transparence salariale à sa stratégie RH

1. Comparer les rémunérations pratiquées dans un même secteur pour définir des salaires compétitifs adaptés à la réalité du marché.

2. Se baser sur des critères objectifs (compétences, responsabilités, ancienneté) pour établir des grilles salariales transparentes.

3. Sensibiliser la direction en fournissant des analyses et recommandations pour garantir des décisions équitables lors des évolutions de rémunération.

4. S'assurer que tous les employés soient bien informés en mobilisant tous les canaux de communication interne (newsletters, réunion d'équipe, intranet).

5. Explorer des alternatives pour compléter la rémunération et motiver les employés, comme des primes ou avantages.

Quand on est une femme, découvrir qu'un collègue masculin gagne plus que soi, sans raison valable, ça ne fait jamais plaisir. Et c'est justement pour lutter contre les inégalités de salaire liées au genre qu'a été créée la directive européenne 2023/970 du 10 mai 2023. De quoi s'agit-il ? Pour y voir plus clair, les experts bonfilon **Maître Kenny Lassus**, avocat en droit du travail et **Axelle Mirédin**, business RH partner, expliquent ce que contient cette directive et comment la mettre en application.

Circé Grandpierre



Lionel, Chef de rayon alimentaire, 5 ans d'expérience **- 35k€**

Côté juridique

Aux Antilles-Guyane, les femmes gagnent en moyenne entre 6 % et 8 % de moins que leurs homologues masculins pour des postes équivalents. Prévue pour entrer en application d'ici au 7 juin 2026, cette directive vise à renforcer la transparence des rémunérations afin de lutter contre ces inégalités salariales.

En pratique, « *l'employeur devra fournir toutes les informations concernant l'écart de salaire entre les hommes et les femmes* » indique Maître Kenny Lassus. « *Le principal risque pour les entreprises est de voir leurs salariés saisir le conseil de prud'hommes en cas de non-respect de l'égalité professionnelle. En cas de discrimination avérée, l'employeur pourrait notamment être condamné au paiement de l'intégralité des arriérés des salaires et primes, et à une indemnisation des opportunités manquées, ou encore du préjudice moral* » assure t-il.

Pour anticiper au mieux l'entrée en vigueur de cette nouvelle loi :

- Analyser et vérifier que les écarts de rémunération sont fondés sur des critères objectifs et non-sexistes.
- Elaborer des grilles des rémunérations pour chacune des catégories de travailleurs en se fondant sur des critères objectifs et non sexistes.
- Pour chacune des catégories de travailleurs, déterminer une personne de référence par sexe pour déterminer les bases des salaires. Par exemple, Christophe, 44 ans, graphiste, est payé en fonction de ses diplômes, de son ancienneté et de son expérience. Stéphanie, qui a un profil similaire, devra avoir un salaire équitable par rapport à Christophe.
- Afin de garantir l'équité et d'éviter toute discrimination salariale à l'embauche, indiquer la rénumération initiale ou une fourchette de rémunération basée sur des critères objectifs et non sexistes sur les offres d'emploi.
- Il sera également obligatoire de partager plusieurs informations concernant les écarts de rémunérations entre les hommes et les femmes, dans le respect du calendrier prévu selon la taille de l'entreprise. Si un écart moyen de rémunération d'au moins 5 % est constaté entre hommes et femmes, et qu'aucun critère objectif ne permet de l'expliquer, et que l'entreprise n'a pas remédié à cette différence injustifiée dans un délai de six mois, l'employeur devra en concertation avec les représentants des salariés corriger cette discrimination dans un délai raisonnable.

Pour rappel :

Moins de 100 employés : La communication des données sur l'écart de la rémunération est facultative. Pourrait devenir une obligation à l'avenir.
100 à 149 employés : Communication des données au plus tard le 7 juin 2031 puis tous les 3 ans.
150 à 249 employés : Communication des données au plus tard le 7 juin 2027 puis tous les 3 ans.
250 employés et plus : Communication des données au plus tard le 7 juin 2027 puis tous les ans.

Former pour bâtir l'avenir

Chez **BTPR**, la montée en compétences des équipes n'est pas une option : c'est une nécessité pour rester en phase avec les exigences réglementaires du secteur de la prévoyance et de la retraite complémentaire. Depuis 2022, la Caisse de Retraite et de Prévoyance du BTP aux Antilles-Guyane a engagé une profonde transformation interne. Un chantier stratégique porté par la formation, l'implication des salariés et l'ouverture à l'innovation. Axelle Dorville

Pour les novices parmi nous, qu'est-ce que BTP-R ? Quelles sont ses missions ?

Raoul Lebrave, Directeur général de BTPR : BTPR est un groupe de protection sociale paritaire autonome qui gère à la fois une Caisse de Retraite Complémentaire AGIRC-ARRCO et une Caisse de Prévoyance pour les actifs du BTP en Guadeloupe, Martinique, Guyane, Saint-Martin et Saint-Barthélémy. Nous sommes le seul organisme de protection sociale paritaire de ce type en Outre-mer. Nos missions sont doubles : verser les prestations retraite complémentaire et accompagner les entreprises et salariés du BTP dans leurs parcours de vie en termes de prévoyance. Même si nous sommes un groupe de petite taille – moins de vingt collaborateurs – nos exigences sont les mêmes que celles des grands groupes nationaux. Notre gouvernance est paritaire, composée d'employeurs et de représentants syndicaux de tout le secteur du BTP aux Antilles-Guyane.

La crise COVID a créé de grands enjeux RH pour votre secteur. Pouvez-vous nous en dire plus ?

En effet, dès 2022, nous avons dû aligner toutes nos procédures aux normes imposées par l'Europe et les autorités de régulation. Cela a nécessité une montée en compétences rapide de nos équipes sur trois plans : réglementaire, technologique et managérial. Aujourd'hui, nos collaborateurs doivent être capables de gérer des dossiers très techniques tout en assurant un service de proximité. Et cette exigence s'étend aussi à la gouvernance : nos administrateurs se forment eux aussi à l'actuariat et à la gestion du risque, afin de pouvoir prendre des décisions éclairées.



En quoi consiste le large plan de formation interne que vous avez déployé ?

Tous les salariés sont accompagnés dans cette transformation, avec des formations ciblées, mais aussi une évolution du mode de management vers plus de responsabilisation et de bienveillance. Pour gagner en efficacité sans alourdir les effectifs, nous avons notamment entamé une transition vers l'intelligence artificielle, qui va nous permettre d'automatiser certaines tâches répétitives et de libérer du temps pour le conseil et la relation humaine. Parallèlement, nous avons recruté cinq alternants et contrats de professionnalisation pour les former aux métiers de la retraite, de la prévoyance et de l'assurance. Cette mixité de profils – entre expérience et nouvelle énergie – crée une belle dynamique collective.

Pourquoi avoir choisi d'investir dans la formation interne plutôt que dans des recrutements ?

C'est une question d'efficacité et de fidélisation. Nos collaborateurs sont là depuis plus de 20 ans en moyenne : ils ont l'expérience, la culture de l'entreprise, et méritent qu'on investisse en eux. Nous avons également développé des outils pour valoriser cet engagement : prime d'intéressement, épargne retraite collective, politique salariale alignée avec le secteur. Cela contribue à l'attractivité de BTPR : sur un poste de catégorie B récemment ouvert en Martinique, nous sommes ainsi passés de deux candidatures à soixante par exemple !

Quel est l'impact de cette politique RH sur l'ambiance et l'implication des équipes ?

Très positif. Il y a eu des résistances au début, c'est normal. Ces transformations demandaient de l'adaptabilité et de la polyvalence. Mais en expliquant la stratégie, en donnant du sens aux transformations, les équipes ont embarqué. Aujourd'hui, elles sont fières de leur rôle. Elles savent que leur travail a un impact direct : quand un chef d'entreprise ou un retraité les remercie pour la rapidité d'un dossier ou pour une aide sociale attribuée, c'est concret. Quand dans le cadre des commissions sociales, on aide un retraité du BTP à transformer sa baignoire en douche à l'italienne pour éviter les chutes, c'est tout sauf abstrait. Le fait de répondre à un besoin réel, de sentir l'utilité des missions, et cette proximité avec les bénéficiaires combinée à une gouvernance humaine et engagée, c'est sans doute notre plus grande force. Et ça se construit.



Bruno JOSEPH, Président du groupe BTPR

Raoul Lebrave, Directeur Général

Mathieu ANTOINETTE, Vice-Président du groupe BTPR

© Lou Denim - Christophe Fidole

"On est là pour vous"



Franchissez la porte de **France Travail** en toute confiance. C'est l'invitation de l'institution, qui met à disposition des employeurs de toute taille et de tous secteurs un dispositif global d'accompagnement : **France Travail Pro**. Découvrez comment celui-ci répond aux attentes des employeurs. Axelle Dorville

"Je souhaite être accompagné pour recruter."

France Travail Pro est une offre de services spécifiquement pensée pour répondre aux réalités du terrain des employeurs qui recrutent : un espace employeur en ligne dédié à la gestion des offres d'emploi et des candidatures ; un numéro unique - le 3995* - pour échanger avec un conseiller attentif ; une banque de profils diversifiée ; et surtout, un accompagnement individualisé pour aider tous ceux qui recrutent à affiner leurs critères de sélection, rédiger des offres d'emploi claires et attractives, et notamment, se mettre en accord avec les rémunérations du marché.

Directrice Régionale Adjointe Guadeloupe et Îles du Nord, Véronique Bonraisin précise : « *Avec 80 à 85 % de TPE (Très Petites Entreprises) sur nos territoires, France Travail s'attache à être un partenaire stratégique de ces employeurs qui ne disposent souvent pas de responsable des ressources humaines.* »

Aujourd'hui, France Travail Pro a déjà convaincu de nombreux employeurs. Ce ne sont pas moins de 86 % des entreprises accompagnées qui se déclarent satisfaites, citant la qualité des profils proposés (plutôt que la quantité), la réactivité des conseillers et la pertinence des outils qui leur sont consacrés. « *Nous avons réduit d'un tiers la durée de recrutement* », note Véronique Bonraisin, « *une diminution notable par rapport aux années précédentes.* » Et un gain de temps et d'argent pour les employeurs ayant besoin d'un collaborateur rapidement, en particulier les TPE.

*Disponible sur des horaires étendus de 7h à 20h, avec un service de rappel

"Je suis prêt à accueillir des candidats qualifiés."

« *Quand les compétences manquent, la solution peut se construire sur mesure* » indique Véronique Bonraisin. Et c'est précisément l'objectif de la POEI, la Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle, dispositif de France Travail permettant de proposer des formations personnalisées à de futurs collaborateurs identifiés par l'employeur. Élaboré en co-construction avec le conseiller France Travail, ce dispositif modulaire et flexible s'adapte aux besoins de chaque recruteur et de leur nouvelle recrue. Cette formation peut se dérouler en organisme de formation, en entreprise avec un tuteur (rémunéré par France Travail), ou un mélange des deux.
Aussi, ajoute Véronique Bonraisin « *En cas de recrutements multiples, une POEI dédiée, en termes de contenu et de temps, sera proposée par candidat-e retenu-e.* »
À noter que ce dispositif concerne tous les types de métiers et peut être utilisé pour des contrats durables ou saisonniers.
76 % des formations dans le cadre de la POEI débouchent sur un contrat de travail.



"Je veux m'engager dans une démarche inclusive."

Dans le cadre d'un partenariat avec Cap emploi, France Travail a créé des "Team TH", c'est-à-dire des équipes formées dédiées à l'accompagnement des entreprises dans leurs démarches d'inclusion. Adaptation des postes, sensibilisation des équipes, suivi des premières semaines d'embauche, « *tout est mis en œuvre pour favoriser l'intégration durable des personnes en situation de handicap* » explique Véronique Bonraisin. Au sein de ces Team TH, on a d'une part des conseillers Cap emploi qui vont travailler avec les candidats ayant besoin d'un accompagnement en matière de gestion de leur handicap, en vue d'une insertion professionnelle. Et d'autre part, des conseillers France Travail davantage dédiés à l'accompagnement des personnes en situation de handicap directement aptes à travailler. Dans tous les cas, l'objectif est clair : que le recrutement s'inscrive dans la durée. Si le taux d'emploi des travailleurs handicapés reste stable sur nos territoires, l'accès à la formation professionnelle a lui doublé en 2024.

« *Nous sommes là pour vous* » conclut Véronique Bonraisin qui invite tous les employeurs à découvrir et redécouvrir les différents dispositifs proposés par France Travail pour faciliter le recrutement sur nos territoires.

Beaucoup d'appelés, peu d'élus : naviguer le marché de l'emploi local en tant que candidat n'a rien d'évident. Nous vous livrons quelques conseils concrets pour sortir du lot.

D'E

MODE
MPLOI

La voix des recruteurs

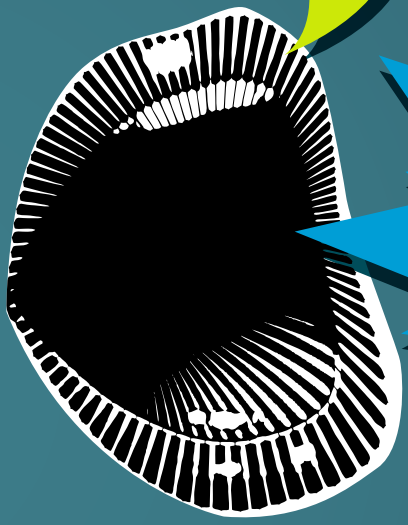
Comme tous ceux qui recrutent actuellement, les employeurs antillo-guyanais sont exigeants, au point d'être parfois accusés d'avoir des attentes irréalistes. Les entreprises auraient peur des candidats très qualifiés et n'offriraient pas de conditions de travail très attractives. Et si la réalité se situait autre part ? Découvrez l'avis de responsables RH et chargé-es de recrutement. Axelle Dorville

« **Il n'y a pas le temps de faire des essais, il faut que ça fonctionne tout de suite.** Un recrutement raté impacte directement le budget et c'est autant d'investissements qui ne peuvent pas être réinjectés dans d'autres postes de dépenses, destinés à récompenser et à fidéliser les employés actuels. En raison de leurs budgets limités, les TPE de nos territoires sont d'autant plus prudentes dans le recrutement. Le candidat idéal doit être rapidement opérationnel et multi-potentiel, c'est-à-dire doté d'une palette de compétences assez large. »

Laïza Marie, consultante RH experte du retour au pays

« Le tissu économique est composé de beaucoup de TPE qui fonctionnent en mode pompier. Acculés face à l'urgence de faire tourner la boîte, **les employeurs n'ont pas le temps de prendre du recul pour mettre en place une stratégie d'attractivité et de rétention de leurs talents** basée sur les nouvelles attentes des candidats : des missions épanouissantes, un vrai pouvoir d'action, une bonne rémunération, plus de flexibilité dans la gestion de leur temps de travail et un contexte de travail qui n'impacte pas leur santé mentale. »

Axelle Mirédin,
RH Business Partner indépendante



Benjamin Bizard,
DRH chez Idex

« Le marché est pénurique pour les profils très techniques. Dans le secteur industriel, au-delà des fonctions supports, nous sommes vraiment en besoin de profils qualifiés pour les métiers techniques et opérationnels. C'est la quête du graal, particulièrement en Guyane, un territoire qui peine à attirer et où il existe moins de filières de qualification sur place. »

Axelle Mirédin,
RH Business Partner indépendante

« Les employeurs n'ont pas les outils, l'organisation et la dynamique interne nécessaires. Il faut que la structure soit capable d'accueillir et de nourrir ces jeunes plein de fougue, habitués à ce que tout aille très vite, qui aiment leur métier et qui ont envie de livrer des projets intéressants. Moderniser les grilles de rémunération, les modes de management, ajouter quelques avantages pour offrir un package sympa, dédier du budget à l'amélioration de l'environnement de travail… Tout cela demande une certaine maturité organisationnelle. »

Laura Cotrébil,
Conseillère en formation et recrutement

« Les candidats peuvent manquer de maturité professionnelle et certains employeurs peuvent être déçus des abus de confiance, de l'absentéisme, du manque de transparence de leurs nouvelles recrues. On observe également un turn-over plus rapide chez les moins de 30 ans qui restent entre 1 an et demi et 2 ans dans une entreprise. Cela entraîne des CV à rallonge et ce manque de stabilité peut faire peur aux entreprises, qui ont l'impression que ces candidats ne savent pas réellement ce qu'ils souhaitent faire. Les employeurs sont alors plus méfiants au moment du recrutement. »

Un CV clair et adapté

Au risque de se répéter, les structures qui embauchent aux Antilles-Guyane n'ont pour la plupart pas de personne dédiée à la gestion RH. Il faut être efficace et concret.

Indiquez uniquement les expériences en lien avec l'offre visée, c'est-à-dire soit une expérience dans le même domaine, soit une expérience dans laquelle des compétences transférables. Insistez sur les missions menées ou auxquelles vous avez réellement participé. Limitez le jargon et les termes anglophones, à part si l'offre d'emploi est rédigée dans la même veine. Mieux vaut vulgariser les termes techniques pour être sûr-e-s d'être compris-e-s par les recruteurs et employeurs qui ne maîtrisent pas tous les métiers. Organisez votre CV par compétences, si vous n'avez pas la fameuse "expérience sur un poste similaire". Le recruteur pourra rapidement déterminer si vos compétences répondent à ses besoins. Pensez toujours à faire relire votre CV (et lettre de motivation) pour éviter les fautes d'orthographe et de grammaire.

« L'adéquation est très importante. Il faut prendre le temps de choisir les bons titres d'expériences et mettre en avant les missions pertinentes » explique Florianne Cratère, recruteuse indépendante.

Conseillère en formation et recrutement, Laura Cotrébil confirme que ce qui fait mouche, ce sont le niveau de diplôme, le temps passé dans les entreprises et surtout le détail des missions, sauf pour les postes où les débutants sont acceptés bien sûr.

Dynamisme, proactivité et franc parler en entretien

L'entretien d'embauche a trois objectifs principaux : vérifier les savoirs, confirmer les savoir-faire, parfois par le biais d'un cas pratique, et déterminer si les savoir-être sont compatibles avec les missions du poste, les potentiels collaborateurs, la culture et les valeurs de la structure.

« Ce qui compte, c'est qu'ils puissent expliquer leur rôle dans leurs précédentes missions » explique Axelle Mirédin, RH Business Partner indépendante « ***c'est ce qui va permettre de démontrer le savoir-faire. Il est notamment important d'être transparent sur ce que l'on sait ou ne sait pas faire, et ce que l'on est capable de faire.*** »

« La cohérence est importante et fait la différence » ajoute Florianne Cratère. ***« Si l'on candidate à un poste de commercial, on ne peut pas arriver en entretien avec un air blasé. Pour un poste en relation client, on s'attend à un candidat dynamique et souriant. »***

Axelle Mirédin ajoute : ***« Il y a cependant toujours une part de feeling dans les entretiens, une part d'aléa inexplicable. Certains candidats parfaits sur le papier peuvent ne pas correspondre à la culture de l'entreprise, ce qui ne remet pas en cause leurs qualifications. »***

La préparation de l'entretien est par ailleurs essentielle. Dès l'entretien, explique Florianne Cratère, ***« le recruteur attend du candidat qu'il montre qui il est, ce qu'il attend, qu'il partage ses motivations, qu'il ait fait des recherches en amont, qu'il ait des questions à poser et qu'il ait aussi des attendus en termes de prétentions salariales. »***

Enfin, démontrer une réelle motivation en entretien fait toujours son effet. ***« La motivation inspire confiance »*** précise Benjamin Bizard, Directeur des ressources humaines dans un groupe industriel. ***« Les profils juniors qui montrent leur motivation, leur sérieux et leur intérêt pour le poste et l'entreprise, c'est un bon signal. Les candidats qui nous écrivent directement après un entretien pour réaffirmer leur motivation se démarquent d'autant plus. »***

Les soft skills qui vont bien

En plus de la formation, des diplômes, de l'expérience, des compétences techniques, les recruteurs sont aussi très sensibles à la personnalité et au comportement des candidats, ce que l'on appelle les soft-skills.

« Les compétences comportementales permettent aux recruteurs de faire leur choix final pour départager les 2 voire 3 candidats en short-list » précise Laïza Marie, consultante RH, spécialiste de la valorisation des talents.

Celle-ci liste trois compétences comportementales très utiles sur les marchés de l'emploi antillo-guyanais : la flexibilité pour s'adapter aux besoins de la structure et gérer les changements et transformations ; la capacité à être opérationnel rapidement, pour ne pas dire immédiatement, les TPE-PME ayant très peu de budget et de temps à consacrer à la formation ; avoir un profil multicasquette, un bonus pour pouvoir assumer des responsabilités variées si nécessaire.



Tirer son épingle du jeu

Pour mieux se positionner en tant que candidat sur nos marchés du travail complexes, nous vous révélons les attentes principales des recruteurs aujourd'hui. Prenez note ! Axelle Dorville

Le bon cadre



Souvent associée aux cadres en recherche d'emploi, l'**APEC** (Association pour l'Emploi des Cadres) accompagne pourtant tous les cadres, tout au long de leur vie professionnelle, à travers un large éventail de services pour construire et sécuriser les parcours.

Axelle Dorville

De la première expérience à la fin de carrière

Que vous soyez salarié-e en poste, cadre en reconversion, porteur de projet, senior ou jeune diplômé-e, que vous envisagiez un retour au pays ou que vous souhaitiez explorer des formes d'emploi alternatives, vous pourrez bénéficier d'un accompagnement gratuit et confidentiel de l'APEC. L'association aide ainsi à clarifier ses objectifs, structurer son argumentaire ou encore à se projeter de manière réaliste et stratégique dans son avenir professionnel, y compris sur l'entrepreneuriat. Il s'agit d'ailleurs d'un soutien précieux pour aborder les secondes parties de carrière, un enjeu fort sur nos territoires concernés par le vieillissement de la population active. Il faut préciser que si les employés et ouvriers ne sont pas concernés, les services de l'APEC sont également conçus pour les agents de maîtrise ayant des missions d'encadrement. Et cet accompagnement est possible à tout moment : « *Rien n'empêche que vous sollicitiez un consultant en 2025, puis à nouveau en 2027 ou en 2030.* » précise Hervé Silbande, responsable de centre APEC Martinique / Guyane.

Faire le point, rebondir, évoluer avec l'APEC

Selon votre formation, votre expérience, vos missions, votre employeur actuel, votre situation personnelle, votre parcours ne sera sans doute pas le même que Monsieur/Madame X, Y, Z. Il n'y a donc pas de parcours d'accompagnement standardisé avec l'APEC. En pratique, après un diagnostic, place au programme personnalisé pour structurer sa démarche, poser des jalons et orienter vers des partenaires spécialisés si besoin. Mais en quoi consistent les accompagnements proposés ? « *Vous avez envie de renégocier votre rémunération ? Vous avez la possibilité de venir à l'APEC demander conseil.* » explique Hervé Silbande à titre d'exemple. Les situations traitées sont ainsi très concrètes, allant de la préparation d'un entretien professionnel à la réflexion sur une mobilité, du besoin de faire un point sur sa carrière, notamment pour les séniors, à celui de, justement, renégocier son salaire. De nombreux ateliers thématiques sont par ailleurs conçus pour répondre à des problématiques spécifiques aux cadres. « *Le site apec.fr constitue une véritable porte d'entrée vers l'ensemble des services : simulateurs de salaire, tendances métiers, études prospectives, prise de rendez-vous avec un consultant, etc.* » rappelle Hervé Silbande.

Le cadre d'un monde qui change

Face aux mutations du travail, l'APEC actualise en permanence son offre de conseil. À travers ses études et ses publications, elle éclaire les jeunes diplômés et les cadres sur les compétences à développer, en lien notamment avec les grands « *chocs* » documentés en termes de numérique, d'écologie, de démographie et de transformation du rapport au travail. « *Nous avons mis en place un CEP Vert et nous travaillons sur un CEP numérique* » indique Hervé Silbande en référence au Conseil en Evolution Professionnelle. Le CEP est ainsi un service gratuit, personnalisé et confidentiel pour tous les salariés dont l'objectif est de faciliter les projets d'évolution, de reconversion et l'accès à la formation. L'APEC a donc intégré les enjeux de transition dans les réflexions professionnelles, que ce soit dans le cadre des métiers dits « verdissants » ou de l'intelligence artificielle générative qui nécessitent une évolution des compétences.

Pour les employeurs aussi

L'APEC s'adresse aussi aux recruteurs, en particulier dans les TPE-PME. Dans le cadre de sa mission de service public, elle les accompagne dans la définition des besoins, la rédaction et la diffusion des offres, la présélection des candidatures, ou encore l'animation d'ateliers RH. Sur le terrain, l'APEC intervient aussi directement auprès des cadres, en entreprise. « *Nous solliciter apporte à ces structures une vraie valeur ajoutée, que ce soit à travers nos outils ou nos conseils pour le développement de leur potentiel humain* » conclut Hervé Silbande.

apec

Rézo...

Filon. Ce simple mot vous hérisse les poils ? Rassurez-vous, vous êtes loin d'être seul(e). Chez nous, décrocher un emploi grâce à un filon n'a rien d'une fierté, bien au contraire. Et si, par malheur, vous osez le dire à voix haute... Honte à vous ! Le problème, c'est qu'à force de diaboliser le filon, on en oublie l'essentiel : la véritable puissance du réseau. Pascal Fardin, directeur général de Contact Entreprises, nous aide à y voir plus clair.

Laurie-Anne Antoine



Il est facile de confondre "filon" et "réseau" lorsque l'on ne s'y connait pas. Et si l'on reprenait à zéro ?

Pascal Fardin : Le filon est souvent associé à du favoritisme, à un passe-droit qui contourne les compétences. Il a une connotation négative car il repose sur l'entre-soi et peut nuire à un marché de l'emploi étroit comme le nôtre. Le réseau, en revanche, repose sur la mise en relation et la reconnaissance de compétences acquises. Il permet de recommander des profils méritants et de faire circuler les bonnes informations au bon endroit. C'est ce que font les "alumni" des grandes écoles, par exemple.

En tant que directeur général, vous avez dû vous aussi faire preuve de réseautage. Pouvez-vous nous en dire plus ?

J'ignorais tout du réseautage lorsque j'ai co-créé "Moun Prépa", une association destinée à accompagner les étudiants dans leurs stages et leur insertion professionnelle. Mais c'est en organisant des événements culturels à Paris et en rencontrant des professionnels qui ont influencé mon parcours que j'ai pris conscience de l'impact du networking (du réseautage, *ndlr)*. C'est aussi à ce moment-là que j'ai compris qu'en partageant les CV de mes camarades, je leur ouvrais des portes tout en créant des liens pour moi-même. Plus tard, ayant été recruté pour un poste à responsabilités, je me suis posé la question de la part de réussite dans mon parcours, mais je me suis rendu compte qu'en plus des compétences, c'est l'attention désintéressée apportée à mon réseau qui a réduit certains obstacles comme la visibilité ou la distance.

Puisque vous êtes passé par là, quels seraient vos conseils pour construire et utiliser efficacement son réseau ?

D'abord, il faut adopter une démarche d'intérêt général. Le réseau fonctionne quand il repose sur l'entraide et non sur une recherche d'intérêt immédiat. Rejoindre une association, participer à des événements professionnels, échanger avec des pairs... Tout cela favorise la création de liens authentiques. Ensuite, il faut comprendre que le réseau ne se limite pas à un territoire. Aujourd'hui, LinkedIn permet de se connecter à des opportunités bien au-delà des Antilles-Guyane, mais encore faut-il l'utiliser activement et ne pas juste attendre que les opportunités viennent à nous.

Peut-on imaginer que les entreprises et les institutions aient aussi leur rôle à jouer ?

Elles doivent, dans un premier temps, continuer à appuyer les dynamiques déjà en place. Encourager les associations qui facilitent l'insertion professionnelle, organiser des sessions de formation à LinkedIn, et surtout, valoriser les réseaux professionnels existants plutôt que de simplement distribuer des subventions. L'enjeu, c'est de créer une culture du réseau saine et efficace, où chacun a une chance d'accéder aux opportunités grâce à ses compétences et non à son carnet d'adresses familial.

Et enfin, auriez-vous un dernier conseil pour nous avant de nous quitter ?

Osez ! Le réseau, ce n'est pas du piston, c'est une démarche proactive et bienveillante. Il faut donner pour recevoir, et surtout, ne pas attendre que les opportunités tombent du ciel. En réseautant, ce que vous faîtes avant tout, c'est créer des ponts et partager des valeurs communes.

...sé an bon filon

Avant le salon

Votre mission sera de mettre à jour vos documents de présentation et de préparer votre discours pour faire bonne impression le jour J :

- Actualiser votre CV avec vos dernières formations, expériences et compétences développées, puis votre profil LinkedIn.
- Imprimer votre CV en plusieurs exemplaires pour que les recruteurs puissent le consulter en direct.
- Pour vous introduire aux recruteurs, élaborer un pitch de présentation percutant d'une minute maximum résumant qui vous êtes, ce que vous faites et ce que vous cherchez.
- Vous renseigner sur les entreprises participantes qui vous intéressent (activités, actualités, valeurs et offres d'emploi) afin d'engager des conversations pertinentes.
- Lister des questions à poser aux recruteurs pour obtenir des informations clés en cas d'éventuel entretien. Par exemple : Quels sont les défis principaux de ce poste ? Quels sont les objectifs à court et long terme de l'entreprise ? Quels sont les critères de succès pour ce poste ?
- Préparer votre tenue en choisissant des vêtements qui vous représentent et dans lesquels vous êtes à l'aise.



Le jour du salon

Quelques recommandations pour mettre toutes les chances de votre côté.

Maîtrisez votre stress : respirez profondément, restez calme et rappelez-vous que vous êtes là pour explorer des opportunités et rencontrer des professionnels.

Adoptez une attitude professionnelle et un langage corporel positif : souriez, serrez les mains fermement et maintenez un contact visuel, cela peut faire une grande différence.

Réseautez : n'hésitez pas à engager la conversation avec les recruteurs, collectez des cartes de visite ou les informations de contact pour pouvoir les remercier et les relancer après le salon. Échangez aussi avec d'autres candidats, les nouvelles connexions peuvent être source d'opportunités.

Participez à des ateliers et conférences : ces événements fournissent de précieux conseils sur la recherche d'emploi, les compétences à développer et des informations sur le marché du travail.

Restez organisé.e : prenez des notes sur les entreprises, les postes et les recruteurs rencontrés. Cela vous aidera à personnaliser vos e-mails de remerciements et à vous rappeler des discussions avec les personnes avec lesquelles vous avez échangé durant le salon.

Gérez votre temps : consultez le programme du salon et planifiez votre visite pour passer suffisamment de temps avec chaque recruteur et assister aux ateliers et conférences.



Après le salon

La première chose à faire est d'envoyer un e-mail de remerciement aux recruteurs ou aux représentants des entreprises avec qui vous avez échangé, pour montrer votre professionnalisme, votre intérêt et votre motivation pour un poste. Mentionnez quelque chose de spécifique de votre conversation pour vous démarquer.

Ajouter également les personnes rencontrées (coachs, participants) sur LinkedIn, en leur envoyant un message personnalisé qui rappelle le contexte de votre rencontre, permettra de mieux se rappeler de vous et de renforcer votre réseau professionnel.

Si vous avez reçu des conseils sur votre CV ou votre présentation, prenez le temps de les analyser et d'apporter les améliorations nécessaires mais ne tardez pas à postuler aux postes découverts pendant le salon. Pensez à mentionner votre rencontre dans votre lettre de motivation.

Pour vous aider à vous préparer pour d'éventuels entretiens, reprenez vos notes et organisez-les sous la forme d'un tableau de suivi, avec le nom des entreprises et celui des recruteurs, les points clés de votre échange et des informations importantes sur les entreprises.

Enfin, continuez à chercher des opportunités et à postuler ailleurs !

Laïza Marie, consultante RH spécialiste du retour au pays, vous guide étape par étape pour valoriser votre expérience et maximiser vos chances de décrocher de belles opportunités à l'occasion d'un salon de l'emploi.

Axelle Dorville

salon

EXPERT bonfilon ANTILLES-GUYANE

Le ciel n'est pas la limite



Quand on échange avec **Karen Virapin**, Directrice Générale Adjointe à **Air Caraïbes**, on sent que l'altitude, c'est aussi une question d'ambition. Tout juste labellisée pour sa participation à la Semaine des Métiers et du Tourisme, la compagnie nous prouve que dans les airs comme sur terre, elle reste fidèle à sa mission : faire décoller les carrières avec passion.

Laurie-Anne Antoine

© Lou Denim

Avant de commencer, toutes nos félicitations pour votre labellisation de la Semaine des Métiers et du Tourisme ! Dites-nous, qu'est-ce que ça représente pour vous ?
Karen Virapin : Merci beaucoup, c'est une vraie fierté ! Cette labellisation vient prouver que notre engagement pour la jeunesse et la formation porte ses fruits. Organiser une matinée portes ouvertes dans nos locaux, avec nos équipes mobilisées, c'est un peu notre façon de dire aux jeunes : "Regardez, c'est possible et ça se passe chez vous !"
Cette confiance qu'on nous accorde, on la prend très au sérieux. Et puis, soyons honnêtes : les talents sont là, juste à côté et nous sommes heureux de pouvoir leur tendre la main.

C'est vrai que l'on ressent beaucoup d'amour de votre côté pour nos territoires. Mais côté RH, comment ça se traduit ?
On a notre siège en Guadeloupe, ce qui veut déjà dire beaucoup pour nous. Cette proximité, c'est ce qui nous pousse à miser sur les profils ultramarins. Pas par effet de style mais parce qu'ils portent en eux les valeurs qu'on défend. On les forme, on les accompagne, on les fait grandir. Et quand on regarde nos effectifs aujourd'hui, on voit un bel échantillon de la Caraïbe et ça, ça donne des ailes.

En parlant de ressources humaines, où en sont vos besoins de recrutement en ce moment ?
Ça, c'est une question que les lecteurs vont beaucoup aimer ! En ce moment, on est en pleine montée en puissance pour les grandes vacances. Donc forcément, on renforce nos équipes en exploitation : escales, maintenance, navigants. Et avec l'arrivée de notre 4ème avion de transport régional, on recrute également du côté des pilotes et du personnel en cabine.

Effectivement pour ceux qui nous lisent, c'est le bon moment pour postuler ! C'est aussi la transition idéale pour nous parler des 200 jeunes que vous accueillez chaque année, non ?
Tout à fait ! À Air Caraïbes et dès le début de leur contrat, on les considère comme des collaborateurs à part entière. Chaque jeune est donc formé, encadré et responsabilisé pour lui permettre, non seulement d'apprendre mais aussi de contribuer à notre mission. C'est ainsi qu'on les pousse à imaginer une vraie carrière à nos côtés. Comme ça a été le cas de l'un de nos agents de passage débutant, qui est devenu un Personnel Navigant Commercial régional puis transatlantique en moins de 6 ans. Ou encore, d'un alternant qui aujourd'hui, est chef de projet IT chez nous.

Ceci dit, les formations qui permettent d'accéder à ces métiers ne sont pas toujours disponibles sur nos territoires.
Oui, malheureusement... Mais en tant qu'acteur local, l'une de nos forces réside aussi dans notre capacité à créer des solutions pour ceux qui ont de l'ambition. Alors on n'hésite pas à semer des graines dès le collège.
Stages de découverte, rencontres avec des professionnels, échanges avec les professeurs... On aide les jeunes à vivre l'expérience Air Caraïbes le temps d'un instant, afin de créer ou de révéler des vocations.

D'ailleurs, grâce à notre centre de formation interne ATO, les aspirants pilotes peuvent passer une qualification de type ATR 72 en Guadeloupe, sans passer par l'Hexagone. Et ça fait du bien, tout simplement, de savoir que l'on n'est pas contraint de quitter son chez soi.

Avant de se quitter, que prévoyez-vous pour la suite de votre aventure ?
On garde le cap ! Ce qui veut aussi dire, toujours plus de formation, de recrutement local, d'innovation aussi. On veut préparer les jeunes aux métiers de demain, surtout ceux qui n'existent pas encore chez nous. Sans jamais oublier nos racines et nos valeurs.

AIR CARAÏBES

Chacun sa chance

Avec une politique de recrutement qui fait la part belle aux compétences comportementales (les fameux soft skills) et un accompagnement structuré dès l'embauche, le groupe **Arcos Dorados** qui gère les restaurants McDonald's peut être un véritable tremplin pour l'emploi en Guadeloupe et en Martinique. Nous avons fait le point avec **Josuée Jouthan**, Directrice des Ressources Humaines Antilles-Guyane



© Jean-Albert-Coopmann

Voir la vidéo

Priorité aux soft skills

Chez McDonald's, pas besoin d'expérience ou de diplôme spécifique pour intégrer l'entreprise. « *Ce que l'on cherche avant tout, c'est l'engagement, le dynamisme, la rigueur, l'esprit d'équipe, la polyvalence et le service au client* », explique Josuée Jouthan. Des qualités essentielles pour occuper le poste d'équipier polyvalent, considéré comme la porte d'entrée dans l'univers McDonald's. Et un modèle de recrutement d'autant plus important pour casser les barrières à l'emploi et donner une chance à nos jeunes et moins jeunes de se confronter au monde professionnel.

Formation continue et personnalisée

En tant que nouveau collaborateur ou nouvelle collaboratrice chez McDonald's, chaque personne bénéficie dès son arrivée d'un parcours de formation structuré, progressif et adapté à son rythme d'apprentissage. « *Un équipier peut avoir jusqu'à 14 postes différents à maîtriser et nous ne souhaitons pas former des robots. Chacun évolue donc à son rythme, accompagné par un tuteur, avec des fiches qui permettent de mesurer les acquis et d'identifier les points d'amélioration pour pouvoir passer à un autre poste* » détaille la DRH. Et cet accompagnement se poursuit au fil des mois, avec des perspectives concrètes d'évolution. « *100 % de nos managers et directeurs ont commencé comme équipiers. Nous avons aussi des évolutions transversales vers des fonctions administratives, techniques ou RH* » indique Josuée Jouthan.

L'inclusion avant tout

Agilité, générosité, humilité et vocation de service : tels sont les principes du groupe. Sans oublier l'inclusion, un des principes clés de l'entreprise, qui se traduit par une politique très active en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap. Depuis trois ans, McDonald's aux Antilles-Guyane s'est ainsi engagé aux côtés de l'Agefiph et de l'URASS dans une démarche de terrain. « *Il fallait une politique adaptée à notre secteur, à notre réalité. L'accompagnement de professionnels nous a permis de structurer notre approche* ». Résultat : des "référents handicap" formés dans chaque restaurant, des cours de langue des signes pour l'accueil, et une sensibilisation continue des équipes. « *Le handicap, visible ou invisible, ne doit jamais être un sujet tabou. Il s'agit de comprendre les réalités de nos collaborateurs et d'y répondre.* » soutient Josuée Jouthan.

Un atout carrière

Pour beaucoup de jeunes, travailler chez McDonald's est leur première expérience professionnelle. L'enseigne en est consciente et souhaite offrir bien plus qu'un emploi : une vraie école de la vie. « *On apprend à travailler en équipe, à suivre des règles, à gérer son stress, à servir un client, à être engagé pour une cause… Que l'on soit RH, comptable ou en supply chain, ce sont des compétences essentielles, quelle que soit la suite de leur parcours.* » D'ailleurs, même ceux qui n'envisagent pas une carrière longue chez McDonald's en ressortent grandis. « *Ils nous disent souvent que ce qu'ils ont appris ici leur a permis de réussir ailleurs.* » Le groupe tient ainsi à transmettre des capacités d'adaptabilité et d'agilité, indispensables pour travailler dans ce monde en constante évolution.

Investir dans l'avenir

La DRH en est convaincue : la formation est un levier essentiel pour l'avenir du travail aux Antilles. « *C'est un investissement en temps et en argent, mais surtout un investissement en l'être humain. Former quelqu'un, c'est croire en lui, c'est lui donner les moyens de s'adapter à un monde qui change.* »
Chez McDonald's, cette philosophie se retrouve à tous les niveaux de l'organisation. Même les salariés du siège (marketing, supply chain par exemple) issus de l'extérieur effectuent une immersion en restaurant pour comprendre la réalité du terrain, lors d'une formation personnalisée en fonction des responsabilités et du poste visé. « *Pour pouvoir articuler une stratégie, il faut connaître le cœur de l'entreprise : les restaurants. C'est notre socle.* »

Toutes nos actions en faveur de la formation et de l'évolution professionnelle se retrouvent sur la plateforme **McDonald's m'a fait confiance**, qui donne la parole aux collaborateurs d'Arcos Dorados pour qu'ils partagent leur expérience.

La cerise sur le gâteau

Voir le micro-trottoir

Sur 25 personnes interrogées lors d'un micro-trottoir en Martinique et en Guadeloupe, 14 n'auraient que des tickets restaurants comme avantage offert par leur boite. Et si on faisait mieux ? Axelle Dorville

Un outil de lutte contre la vie chère

Les avantages sociaux, c'est un peu le bonus du job, ces petits plus qui peuvent faire accepter un salaire insuffisant et rendre la vie au travail plus sympa. Miser sur les avantages sociaux est donc une stratégie intéressante pour les entreprises locales pour retenir leurs employés et les motiver. Et dans notre contexte économique (lavi-a chè !), les avantages sociaux pourraient bien permettre aux employés de réaliser davantage d'économies. Par la prise en charge de la mutuelle et des abonnements au transport en commun déjà, qui sont des obligations pour les employeurs. Il peut aussi s'agir de mettre à disposition un véhicule de fonction, d'offrir des bons carburants, des chèques-cadeaux, des primes de vacances ou de fin d'année. Plus techniques, les plans d'épargne entreprise ou plans d'épargne entreprise retraite collectifs (PERCO) sont des atouts financiers pour financer vos vieux jours. Ils peuvent aussi concerner le temps de travail, son organisation, les outils et le matériel fourni, l'évolution professionnelle, la RSE (c'est-à-dire la Responsabilité Sociale des Entreprises). Plus original encore, l'exemple de la Suède. Là-bas, le temps de sieste a été intégré dans les accords d'entreprise. Localement, Caribbean partners en Guadeloupe a choisi de personnaliser les avantages selon les besoins de chaque employé.



Les avantages sociaux obligatoires

- Le remboursement du coût de l'abonnement aux transports en commun à hauteur d'au moins 50 % ;
- La souscription à une mutuelle d'entreprise (et c'est encore mieux quand l'employeur ne se limite pas au contrat basique) ;
- Les congés payés ;
- Les dispositifs de participation et d'intéressement, à partir de 50 salariés et sous certaines conditions.

Négociez des avantages !

- Le temps c'est de l'argent (et du bonheur) : congés "illimités", congé paternité rallongé ;
- Un véhicule, ça chiffre : révision auto annuelle, réductions en centres auto, forfait utilisation moyen de transport "propre" ;
- La liberté n'a pas de prix : jours de télétravail ; horaires flexibles ; après-midi de libre par semaine ; 4 jours de travail payés 5 ; télétravail hors du territoire.
- Il n'y a pas de mal à se faire du bien : abonnement activité sportive, activitésbien-être (massages, sophrologie, etc.), ramener son animal au bureau, installation matériel ergonomique pour le télétravail ;
- La culture, ça se cultive : abonnement presse, pass culturels ;
- La charge mentale, ça pèse : souscription crèche d'entreprise, chèques emploi service universels pour le ménage à la maison, livraison de repas préparés.

Petit guide de questions en entretien

- « J'aimerais le remboursement de mes frais de transport. »
- « Que pouvez-vous proposer en termes de remboursement de frais ? »
- « Quel est le matériel fourni ? »
- « Quelle est votre politique de congés ? »
- « Proposez-vous des conditions de travail flexibles ? »
- « Proposez-vous de l'épargne salariale ? »
- « Quelle est la politique de formation ? »

TRAVA
DEMA

ALLER
IN

Pour donner un coup de boost à nos marchés de l'emploi, nous allons, plus que jamais, devoir développer notre capacité à nous adapter à un monde qui change. An nou ay !

Nouvelle

Dissolution, nouveau gouvernement, motion de censure, déficit public en hausse : le monde du travail n'est jamais tout à fait épargné par les événements qui bousculent la société. Découvrez ce qui change avec cette nouvelle année. Axelle Dorville

Février 2025

L'apprentissage sur la sellette ?

Les contrats d'apprentissage sont un super outil pour acquérir une expérience professionnelle tout en étant en formation. Depuis 2023, les entreprises embauchant des alternants bénéficiaient d'une aide de 6 000 € par alternant. Si ce montant est conservé pour les alternants en situation de handicap, elle est passée à 5 000 € pour les entreprises de moins de 250 salariés et à 2 000 €, au-delà de 250 salariés. Espérons que cette baisse ne décourage pas l'embauche d'apprentis.

Janvier 2025

"Les sous-sous dans la po-poche"

Le partage de la valeur correspond au partage, avec les salariés, des bénéfices réalisés par l'entreprise. Si votre entreprise compte entre 11 et 49 salariés et remplit les conditions de bénéfice*, elle devra mettre en place un dispositif de partage de la valeur. Cela peut être un programme d'intéressement ou de participation, la création de plans d'épargne salariale ou le versement d'une prime de partage de la valeur.

*Bénéfice net fiscal d'1 % min. du chiffre d'affaires réalisé pendant trois années consécutives sauf pour les postes où les débutants sont acceptés bien sûr.

Février 2025

L'engagement a du bon.

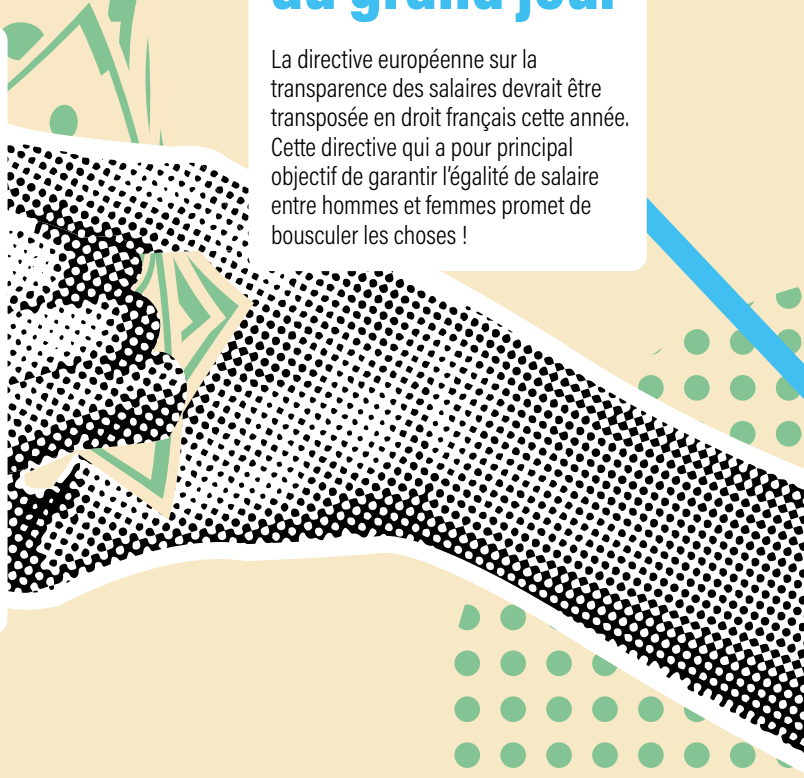
Avec la baisse des dotations de l'Etat, les organismes d'intérêt général ont plus que jamais besoin de notre aide. Vous n'avez pas épuisé tous vos congés et RTT et souhaitez vous engager pour un organisme en particulier ? Vous pouvez désormais donner jusqu'à 3 jours de congés (à partir du 25 ème jour de congés payés) ou de RTT, avec l'accord de votre employeur. Il s'occupera alors de transférer l'équivalent de votre rémunération à l'organisme que vous aurez choisi.

es règles de jeu

Courant 2025

Les salaires au grand jour

La directive européenne sur la transparence des salaires devrait être transposée en droit français cette année. Cette directive qui a pour principal objectif de garantir l'égalité de salaire entre hommes et femmes promet de bousculer les choses !



Avril 2025

Soignez-vous bien !

Depuis le mois d'avril, le montant maximum d'indemnisation de l'assurance maladie a été réduit d'un peu plus de 12 € par jour de maladie, hors délai de carence. Mécaniquement, la part des indemnités versées par les employeurs augmente donc, ce qui impactera le budget des entreprises. Pour information, les employeurs ont l'obligation de maintenir à 90 % minimum le salaire du salarié en arrêt maladie.

Un nouve manage



Et si les entreprises locales redéfinissaient leur rapport au travail ? Dans un échange aussi dense que riche, les chercheurs martiniquais Philippe Boniface et Eline Gamess-Marquet décortiquent le management aux Antilles et apportent leur expertise sur la gestion RH aux Antilles-Guyane. Morceaux choisis.

Axelle Dorville



Ancien DRH, **Philippe Boniface** est docteur en Sciences de l'Éducation, psycho-sociologue en éducation et chercheur associé à l'Université des Antilles. En 2015, il publiait "La mobilité professionnelle des Martiniquais dans la Caraïbe : Analyse de la situation, enjeux, propositions"

« La fonction RH est très stratégique sur nos territoires, cependant … »

Chez nous, aux Antilles-Guyane, la fonction RH est aussi essentielle que négligée. En effet, elle reste marginalisée, est souvent absente des comités de direction, et tout simplement inexistante dans la plupart des petites structures qui composent nos économies. Les responsables RH ont pourtant un rôle de support à la fois stratégique, technique, juridique et administratif. Pour exercer pleinement cette fonction, une formation diplômante, qualifiante est indispensable, ainsi qu'un travail sur ses émotions et ses valeurs. Les chercheurs insistent : « *Il y a un véritable travail personnel à accomplir pour trouver la bonne posture, celle que l'on acquiert souvent après 30 ans de métier…* » analyse Eline Gamess-Marquet.

« Le travail du DRH est malmené, mal payé, mal considéré, mal "habité". »

Selon Philippe Boniface et Eline Gamess-Marquet, la fonction RH est en crise, d'où les difficultés constatées dans le recrutement et la gestion RH sur nos territoires. Car être DRH, c'est souvent se retrouver tiraillé entre des exigences contradictoires : celles de la direction générale, des collaborateurs, de leurs représentants et de toutes les autres parties prenantes de l'entreprise. Le-la DRH doit ainsi concilier le rôle de relais du management avec ses propres valeurs personnelles ; un exercice d'équilibriste si complexe que certains responsables RH finissent par s'y perdre. « *J'ai passé ma vie à ne pas être moi-même* » a pu confier un responsable RH aux deux sociologues. À cette problématique de posture s'ajoutent des parcours très hétérogènes. Un-e DRH peut venir du droit, de la psycho, de la gestion, du commerce, ce qui peut expliquer les pratiques très différentes observées… et complexifie le positionnement et la reconnaissance de cette fonction RH.

« Bon, comment on manage aux Antilles ? »

Un manager formé dans une grande école peut-il directement appliquer son savoir-faire dans une entreprise locale ? Ou bien va-t-il faire face à des spécificités qui ne sont pas abordées dans les cursus universitaires traditionnels et qu'il devra apprendre sur le terrain ? Un exemple parlant sur lequel travaillent actuellement les deux chercheurs : le magico-religieux qui s'invite dans les échanges professionnels. Vous savez, ces expressions du type "Si Dieu veut..", ces prières parfois envoyées par e-mail ou sur le groupe Whatsapp de l'équipe. Loin d'être anecdotiques, ces croyances bousculent les référentiels de performance et d'autonomie. Ainsi, « *si vous avez suivi un master classique, académique, vous n'êtes pas totalement armé pour manager une entreprise locale, quelle que soit sa taille* » expliquent les sociologues. Un exemple parmi d'autres, destiné à montrer la nécessité d'adapter les pratiques managériales à nos spécificités.

« On ne sait pas manager le social. »

Dans les pratiques managériales locales, l'horizontalité est encore trop rare. « *On reste sur des postures de sachant. Pour recruter, on coopte dans les réseaux privés, familiaux, religieux, plutôt que de chercher systématiquement les compétences* » déplorent les sociologues. Lorsque les employeurs font appel à des cabinets de recrutement, la sélection finale reste souvent fondée sur l'affect, sur les biais émotionnels ; et non pas sur l'aptitude réelle à accompagner une organisation. Le résultat : souvent, les personnes recrutées ne correspondent pas aux profils requis ; elles sont peu outillées, mal préparées, et pour s'en sortir, s'enferment dans des stratégies défensives et/ou offensives afin de « *rester aux manettes, coûte que coûte* ». Ces changements d'organigramme, ces réorganisations à chaque nouveau manager ? « *Il s'agit parfois d'un moyen de masquer sa propre incompétence. On fait de l'agitation pour rassurer le conseil d'administration* » relate Philippe Boniface. Ce qui in fine déstabilise l'organisation, voire empêche tout progrès structurel.



Membre du groupement de chercheurs en sciences humaines et sciences sociales, **Eline Gamess-Marquet** est consultante en entreprise, docteure en Sciences Humaines & Sociales et sociologue du travail. Elle a publié en 2015 "Proposition pour une mixité réussie entre les hommes et les femmes dans les sphères de décision et de direction : Étude comparative entre la Martinique et le Québec".

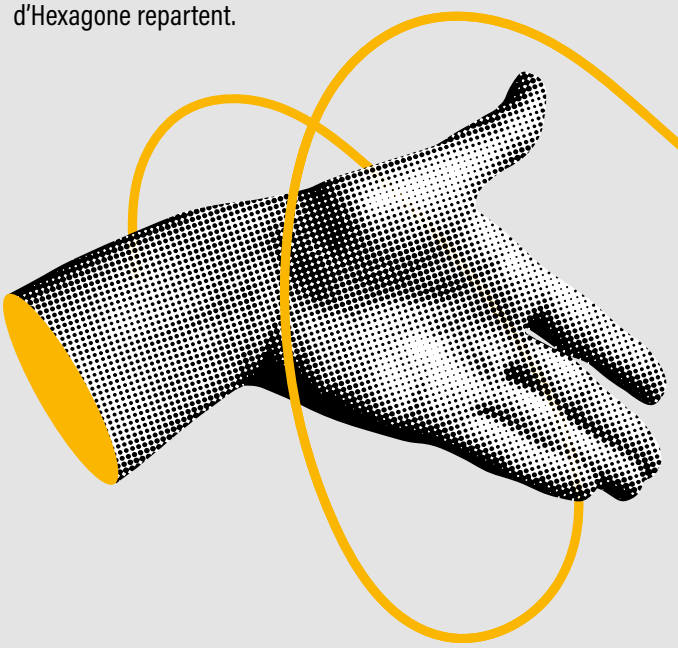
« Ce qui nous tient aujourd'hui à cœur, c'est le futur du travail. »

Avez-vous remarqué que chez nous, le travail est surtout abordé sous un angle économique et quantitatif ? Le débat sur le travail est ainsi trop souvent confiné aux indicateurs économiques : vieillissement de la population, fuite des cerveaux, difficultés de recrutement notamment. Mais aussi, explique Philippe Boniface, « *à des clichés dépassés qui nourrissent cette litanie selon laquelle nous aurions un rapport problématique au travail, hérité d'un passé, et figé dans notre épigénétique* ». Or les chercheurs soulignent un angle mort, celui de la transformation profonde de notre rapport au travail. On parle ainsi souvent de la dimension sociale du travail à travers les conventions collectives, les revendications salariales, l'égalité, mais rarement de ce que les gens « *mettent personnellement dans leur rapport au travail* ».

Télétravail, semaine de 4 jours, CDD… Les aspirations changent, y compris aux Antilles-Guyane. « *Le travail n'a plus du tout la même centralité pour les jeunes générations et on continue pourtant à l'analyser avec des grilles issues de l'histoire coloniale, de l'esclavage, de la décolonisation… Ces jeunes sont dans une autre dynamique.* » expliquent les sociologues. Ayant vu leurs parents souffrir au travail ou développer des maladies, ils souhaitent du temps, de la souplesse, profiter de leur cadre de vie. « *Les jeunes veulent savoir si leur potentiel manager est ouvert à ces évolutions et s'ils auront du temps libre pour s'éclater ailleurs qu'au travail* ». Lorsque l'entreprise locale reste sourde à ces attentes, on observe alors des départs, parfois vers l'étranger, parfois vers d'autres structures perçues comme plus en phase avec leurs aspirations.

À cela s'ajoutent des tensions intergénérationnelles fortes. Ceux qui ont milité en 2009 pour de meilleures conditions vivent aujourd'hui une forme de désillusion, tandis que les jeunes revenus de formation à l'extérieur, ou d'une expérience professionnelle à l'international, que Philippe Boniface nomme "génération des alé-viré", apportent d'autres modèles. « *Différents socio-styles de rapport au travail co-habitent en Martinique* », et entre ces groupes, les malentendus sont nombreux. Des conflits de valeurs profonds émergent alors. Tout en ayant écopé de la délicate mission de faire le lien entre des générations aux repères très différents, beaucoup de managers restent en effet prisonniers de schémas dépassés. « *Sauf que par nature* » ajoute Philippe Boniface, « *les conflits de valeurs n'offrent pas de zone de médiation. La seule issue est le clash, la démission, et donc le turn over, dans des entreprises déjà en déficit de ressources humaines dans de nombreux secteurs* ».

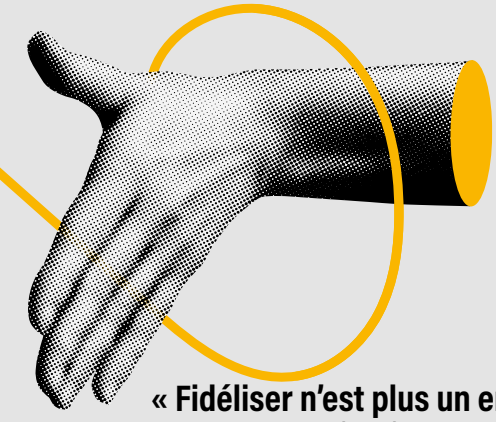
Ces entreprises ratent des profils précieux, à l'aise avec les outils numériques, l'IA, les nouveaux modes de travail. Parfois, les dirigeants, les managers, préfèrent même recruter ailleurs sans comprendre que le problème n'est pas culturel, mais systémique : même les jeunes venus d'Hexagone repartent.



« Il y a aujourd'hui un vrai désintérêt pour le fait que le travail occupe 100 % de notre vie. »

La semaine de quatre jours revient souvent dans les réflexions des chercheurs, comme réponse potentielle à la quête d'équilibre des travailleurs d'aujourd'hui. Eline Gamess-Marquet explique : « *Il y a trois temps dans une vie : le temps de travail, le temps de non-travail et le temps de divertissement. Avant, tout était regroupé dans le temps de travail. Aujourd'hui, il y a un besoin d'équilibre et la semaine de 4 jours pourrait être une réponse intelligente à des situations atypiques.* » Cette fameuse semaine de 4 jours permettrait ainsi d'exister en dehors de son emploi principal, en particulier pour ceux qui cumulent plusieurs activités, appelés "slasheurs". D'autres formulent existent et demandent à être testées, tout simplement.

Ce thème de la semaine des 4 jours reste toutefois tabou. L'évocation même d'un aménagement du temps de travail fait peur. Pour Eline Gamess-Marquet, cela s'inscrit dans une certaine fragilité face à la nouveauté, propre à nos territoires : « *la préférence va au statu quo* » alors même qu'« *un manager "pro" sait que le changement est permanent* ».



« Fidéliser n'est plus un enjeu. »

On entre dans une ère où le salariat et l'entrepreneuriat ne s'opposent plus. Le salarié se comporte comme un prestataire, un entrepreneur en quelque sorte, et demeure tant que le deal est gagnant-gagnant. L'entreprise devient un partenaire et non plus un lieu d'allégeance, et le traditionnel rapport de subordination implicite dans le contrat de travail perd de sa force symbolique. En face, beaucoup de dirigeants, notamment ceux qui ont tout sacrifié pour créer leur structure, vivent mal ce changement et peinent à accepter qu'un collaborateur "protégé" puisse remettre ce modèle en cause. Mais il faut constater que ce nouveau paradigme ne se discute pas : il s'impose.

« Aujourd'hui, le manager doit apprendre à gérer la diversité. »

La diversité en entreprise ne se limite pas à l'âge ou au genre, et englobe également les origines sociales, ethniques, culturelles. Sur ce terrain, les défis sont majeurs avec (en Martinique, ndlr) un nombre croissant de travailleurs venus de Sainte-Lucie, d'Haïti, de Roumanie… Cette pluralité encore largement ignorée des pratiques managériales exige de nouvelles compétences. Il faut par ailleurs prendre en compte une fracture sociale profonde où les inégalités économiques croisent les discriminations phénotypiques.

« *Manager aujourd'hui, c'est apprendre à lire ces lignes de faille, à faire avec, sans les ignorer ni les nier. Et c'est un vrai défi, dans un contexte où les fondamentaux du management peinent déjà à être maîtrisés.* » exposent les deux chercheurs.

« La solution sera un management de soutien ascendant et descendant. »

Le "management bienveillant", tel qu'on le vend aujourd'hui, prête à sourire selon les deux chercheurs. Car ce qui compte, c'est un management professionnel, basé sur le soutien mutuel. Alors que le collaborateur aide l'entreprise à réussir, celle-ci se doit en retour de soutenir l'épanouissement de chacun. Bienvenue dans une logique collaborative, croisée et à double sens. Pour y parvenir, le manager doit se défaire de ses réflexes personnels. Trop de managers arrivent sur le terrain en colère, stressés, et prennent des décisions brutales, émotionnelles, parfois destructrices. Ces comportements nuisent à la santé des équipes, et à celle de l'entreprise. « *Le manager doit mettre son bleu de travail* », s'équiper d'outils, se former à des méthodes adaptées au contexte local. Le reste relève de la sphère privée. Au travail, on joue un rôle, et ce rôle s'apprend, concluent les deux sociologues.

« Le management commence par la direction »

Comment améliorer nos pratiques en management ? Réponses avec **Cédric Elodon**, formateur indépendant au sein d'**Opérationnel Formation**, qui accompagne les organisations dans l'amélioration de leur efficacité opérationnelle. Axelle Dorville

Pourquoi devons-nous collectivement nous former en management ?

Sur notre territoire, de nombreux managers sont promus en interne, sans formation adéquate. Et pas nécessairement pour leurs compétences en encadrement ou leur capacité à prendre des décisions difficiles, mais plutôt pour l'aspect relationnel, car on considère qu'ils savent « maintenir la paix sociale ». Pourtant, développer ses compétences en management est essentiel car c'est un domaine qui touche à plusieurs aspects du fonctionnement d'une organisation et donc à ses performances.

Quels sont les impacts d'un management inadapté ?

Le manager jouant le rôle de modèle, le manque de compétences techniques et comportementales (le sérieux, la rigueur, la ponctualité par exemple) vont se répercuter sur l'ensemble de l'organisation. Cela est particulièrement visible avec le management "copinage", où les managers n'osent pas recadrer ou fixer des règles par peur des tensions ; ce qui fausse complètement les rapports professionnels. On oublie d'ailleurs souvent que tout part de la direction. Une direction absente ou mal formée, c'est une chaîne managériale qui dysfonctionne jusqu'en bas. Avec pour conséquences une mauvaise organisation du travail, une qualité de service client en baisse, des relations partenaires inefficaces, une ambiance de travail dégradée... et inévitablement, une perte d'efficacité et de rentabilité.

Comment Opérationnel Formation accompagne les managers dans leur montée en compétences ?

Le management, c'est d'abord une posture. Je commence donc souvent mes formations avec des notions de développement personnel : apprendre à gérer ses émotions, son stress, son temps, ses priorités au travail. L'idée est de gagner en stabilité intérieure pour faire preuve de davantage de professionnalisme et donner envie aux collaborateurs de travailler de manière sérieuse et organisée.
Cela est aussi valable pour les dirigeants, qui ont également besoin d'un vrai soutien en ce sens.
Ce sont des formations sur mesure, adaptées à chaque organisation, au niveau hiérarchique des participants et à leurs besoins spécifiques. L'objectif est toujours de favoriser les échanges et l'implication de chacun. Je propose aussi des formations inter-entreprises, afin de croiser les expériences et les pratiques. C'est toujours très enrichissant.

Si vous souhaitez améliorer l'efficacité opérationnelle de votre organisation tout en développant le Bien-Être au travail et sans aucune discrimination, contactez Opérationnel Formation par téléphone au 0690 96 34 48 ou par mail : operationnelformation@gmail.com



PUBLI-REPORTAGE

© Lou Denim

Taux de rétention, n.f.

C'est le pourcentage de salariés qui restent dans l'entreprise au lieu d'aller voir si l'herbe est plus verte ailleurs. C'est un chiffre clé pour mesurer la satisfaction des employés et la qualité de l'environnement de travail. Le management joue souvent un rôle clé dans cette satisfaction.

Ex. : *"Notre **taux de rétention** est en chute libre. Peut-être que les tickets resto ne suffisent plus à garder les talents ?"*

Data analyst : celle qui fait parler les chiffres



En 2024, une personne passait en moyenne 6h36 de son temps sur internet.* Et pendant ces 23 760 secondes, adresse mail, numéro de téléphone, localisation ou encore jours préférés de shopping étaient analysés par des professionnels chargés de détecter des opportunités dans le comportement des internautes. Mais loin d'être cantonnée aux grosses boîtes de la tech, l'analyse de donnée peut aussi se révéler utile chez nous. Élodie Velaye, data analyst (ou Analyste de données) en Martinique nous en dit plus sur son métier encore peu connu, et son intérêt.

Laurie-Anne Antoine

Je vais vous poser une question qui revient souvent. Être data analyst, c'est comme dans les films ?

Élodie Velaye : (rires) C'est vrai qu'en entendant le nom de mon métier, on imagine un film d'espionnage, avec des écrans remplis de chiffres défilant à toute vitesse… Mais la réalité est un peu moins spectaculaire ! Mon rôle consiste surtout à donner du sens aux données. Concrètement, je reçois des fichiers Excel, des bases de données, des rapports et je les analyse pour en extraire des informations exploitables. Ce travail est essentiel car les données sont partout mais elles ne sont pas toujours utilisées à leur juste valeur. Je vais, un peu comme une traductrice, transformer tous ces chiffres bruts en informations claires et utiles pour aider à la prise de décision.

Pourtant, même avec vos explications, je vous avoue qu'il y a toujours un petit effet "James Bond".

Je vous rassure, c'est plus commun que ce que l'on croit ! Je pense que c'est parce que le domaine de la data comme on dit, de la donnée, semble être réservé à une élite, aux grandes entreprises avec des moyens colossaux, des logiciels hors de prix… Alors oui, il existe des outils très sophistiqués, mais il y a aussi des solutions accessibles, parfois même gratuites, qui permettent d'exploiter les données dont on dispose. Par exemple, un simple fichier Excel et quelques requêtes bien pensées suffisent déjà à faire parler les données. Il faut juste démystifier tout ça et montrer que, bien utilisée, la data peut être un vrai atout pour tous.



À ce sujet, dîtes-nous en plus sur votre façon de traiter de la donnée. Comment s'applique-t-elle aux différents secteurs d'activité de nos territoires ?

Ma manière d'aborder l'analyse de données repose sur deux principes clés : la curiosité et l'adaptabilité. Chaque secteur a ses spécificités mais le processus reste le même : recueillir les données, les analyser et les transformer en informations exploitables.

Par exemple, en marketing, mon métier est utile pour étudier les comportements d'achat et ainsi prévoir les fluctuations de stocks. Dans les transports, analyser la fréquentation d'une gare routière par exemple aide à fluidifier la circulation et renforcer la sécurité. En ressources humaines, identifier les tendances d'absentéisme ou de turnover permet d'anticiper le recrutement et d'améliorer la gestion des équipes.

Et avec la montée de l'IA, pensez-vous que l'analyse de données pourra être totalement déléguée à des machines ?

L'IA est un outil puissant, mais dans le domaine de la data, elle ne peut pas tout faire, surtout à cause des enjeux de confidentialité. Une fois intégrée à l'IA, la data peut devenir accessible à d'autres, ce qui est un vrai problème pour les entreprises.

En revanche, elle peut être utile pour automatiser certaines tâches, comparer des outils ou aider à la rédaction. Mais l'analyse stratégique nécessitera toujours une expertise humaine pour en comprendre le contexte et en tirer des conclusions pertinentes. La seule exception concerne l'open data (ou donnée ouverte) qui elle est complètement publique, donc aucun risque de révéler des données sensibles.

Avant de se quitter, comment voyez-vous l'avenir de la data aux Antilles-Guyane ?

Difficile à dire, car il y a encore peu de spécialistes sur place, et beaucoup de recrutements se font en Hexagone. Quand je suis rentrée en Martinique, j'ai vite réalisé que la culture data n'était pas encore ancrée. Plutôt que de le voir comme un obstacle, j'ai choisi d'y voir une opportunité. C'est mon chez moi, et j'ai envie d'y apporter ma pierre. Et cette contribution passe par la vulgarisation de mon métier, principalement sur LinkedIn, pour montrer à quel point la donnée peut être un vrai levier de développement pour nos territoires.

*https://www.blogdumoderateur.com/chiffres-cles-internet-reseaux-sociaux-monde-octobre-2024/

2035, les derniers jours du bureau



Cette fois-ci, c'est la douceur du vent et le chant des sucriers qui vous accompagnent pendant que vous vous installez à votre bureau. Il est tout juste 9h30 et comme chaque mardi, vous avez choisi de ne travailler que le matin. Votre journée commence donc à ce moment, chez vous et à votre convenance. Pourtant ce luxe n'a rien d'exceptionnel, car chacun module son emploi du temps selon ses besoins. Par exemple, votre voisin, père de 3 enfants, préfère des journées condensées de six heures. Tandis que votre amie Mathilde, elle, est plus productive la nuit et entame le boulot à 18h.

Aux Antilles-Guyane, tout a changé. Depuis la grande réforme de 2035, la semaine de 25 heures est la norme. Il n'est plus question de perdre du temps dans des bureaux sans vie, ni même d'en gaspiller dans des embouteillages interminables. Non, toutes ces notions moyenâgeuses appartiennent depuis longtemps au passé. À présent l'heure est à la flexibilité, l'innovation et finalement, cette révolution impacte bien plus de choses que vous ne l'auriez cru à l'époque.

Enfin prêt(e) à entamer votre première réunion de la journée, vous enfilez vos lunettes holographiques et rejoignez les 3 autres participants qui vous attendent déjà. Autour de vous, une plage virtuelle, du sable sous vos pieds. Une ambiance spécialement choisie pour stimuler votre productivité. Certains collaborateurs ont opté pour une forêt amazonienne, d'autres pour une vue depuis le sommet de la Soufrière.



Comme à son habitude et de nature impatiente, Thierry lance la discussion en attendant l'arrivée des derniers collaborateurs :

— Mon contrat a encore évolué ce trimestre.

Les visages s'animent, curieux. Cathy s'empresse de réagir :

— Tu as changé quoi ?

Thierry sourit.

— J'ai ajouté une dimension stratégique à mon poste. Je garde mes missions habituelles, mais je prends aussi en charge l'analyse des nouveaux marchés.

— Vous ne pensez pas que je devrais faire une demande aussi ? s'interroge Cathy. J'aimerais beaucoup me prêter au commercial pour changer... Mais sans délaisser mes tâches, évidemment.

— Vas-y, on t'appuiera dès que ce sera fait ! assure Thierry.

Vous souriez. Il fut un temps où tout cela relevait de la fiction. Aujourd'hui, les contrats sont définis en co-construction en fonction des compétences et des aspirations de chacun. Les hiérarchies rigides ont disparu, remplacées par un management horizontal où confiance et respect guident les équipes autogérées. L'erreur n'est plus un échec mais une étape naturelle de l'apprentissage. L'accompagnement et l'écoute sont devenus des piliers.

L'intelligence artificielle, elle aussi, a trouvé sa place. Pourtant, il fut un temps où l'on craignait qu'elle prenne le pouvoir, qu'elle s'impose comme une entité incontrôlable, dépassant les frontières et les gouvernements. Les débats furent houleux, les sommets internationaux s'enchaînèrent et il fallut la chute de Trump pour que, enfin, les grandes puissances s'accordent sur une régulation globale. Une ligne claire fut tracée, non pour l'entraver, mais pour l'intégrer intelligemment. Aujourd'hui, elle ne remplace pas l'humain, elle l'assiste. Elle gère l'administratif, trie les données, automatise les tâches ingrates. Ce qu'il vous reste, c'est l'essence même de l'intelligence humaine : la créativité, l'intuition, la prise de décision.

Mais tout n'est pas parfait. La guerre en Europe, survenue en 2028, a forcé les nations antillo-guyanaises à prendre leur destin en main. Finie la dépendance, il a fallu apprendre à compter sur vos propres ressources, à produire une énergie propre grâce au solaire et aux microcentrales hydrauliques. Sur le papier, vous êtes autonomes. Dans la réalité, c'est une toute autre histoire.

Le changement climatique s'intensifie, apportant avec lui des vagues de chaleur écrasantes qui mettent le réseau à rude épreuve. L'IA, aussi performante soit-elle, ne peut tourner à plein régime sans peser sur votre consommation énergétique. Alors, vous limitez son usage à l'essentiel. Et quand le système lâche, ce sont les techniciens et ingénieurs électriques guyanais qui, formés depuis des années, apportent leur expertise.

Et puis, il y a la solitude. Travailler d'où l'on veut, quand on veut, semblait être une liberté. Mais sans collègue avec qui échanger dans l'open space ou à la table du déjeuner, on a perdu en contact humain. L'agent IA écoute, répond, accompagne... Sans jamais être réellement présent. Et peu à peu, une lassitude s'installe. Où s'arrête le travail ? Où commence la vie ?

Une notification clignote dans votre champ de vision : "Pause recommandée à 11h pour optimiser votre productivité."

Vous hésitez. Les plantes sont arrosées, la vaisselle lavée, les tâches administratives gérées, votre équipe d'agents IA s'est déjà occupée de tout. Ou bien la pause peut être positive, pour bouger un peu, aller récupérer quelques légumes au jardin partagé du quartier. Car il est loin le temps où on était mal regardé par son chef quand on prenait une pause. Aujourd'hui c'est carrément encouragé.

Alors que la réunion touche à sa fin, une pensée vous traverse l'esprit. Ce futur du travail a tenu ses promesses : la quête de plus d'équilibre vie pro/vie perso a permis d'obtenir plus d'autonomie, plus de liberté, plus d'opportunités. Mais il a aussi effacé ces petites coupures du quotidien, ces transitions qui séparaient autrefois le bureau de la maison, le travail du repos. Et si, à force de vouloir tout optimiser, on avait oublié l'essentiel ?

NOUVEAU

RIMED

By EWAG

Le mag santé qui nous ressemble



L'édition **100 % senior** arrive en juin 2025 !

Guadeloupe - Guyane - Martinique

Pour recevoir le mag santé en avant-première scannez-moi

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

LADOM
L'Agence De l'Outre-mer pour la Mobilité



votre mobilité

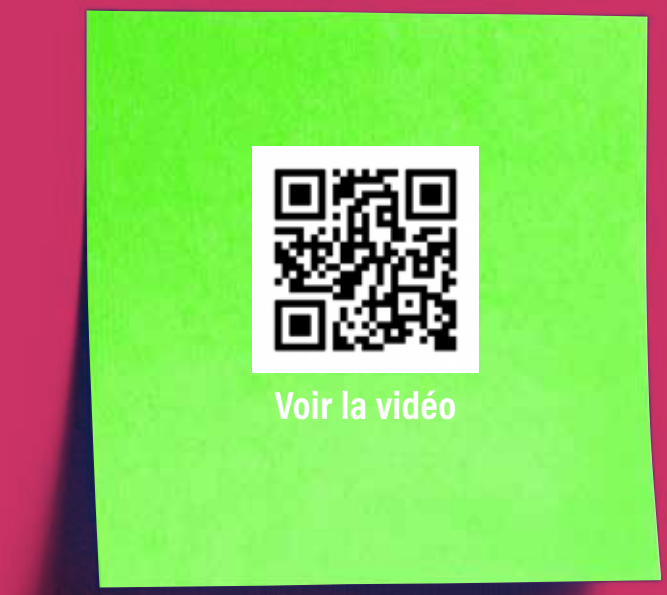
NOTRE EXPERTISE

LADOM, PARTENAIRE #MOBILITÉ DES MOMENTS CLÉS DE LA VIE

- VIE ÉTUDIANTE
- VIE ACTIVE
- VIE QUOTIDIENNE
- URGENCES DE LA VIE

LADOM.FR

Bref.
On a fait un mag



bonfilon

by EWAG