

bonfilon

Rémunération
selon profil

by **EWAG**

GUYANE - MAI 2025

N°1

COMPRENDRE
LE MARCHÉ DU TRAVAIL
AUX ANTILLES-GUYANE

BURN-OUT

10 candidatures
0 réponse

+3 ans
d'expérience

"On est
une
famille"

Partir

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.66

Déployez tout votre potentiel professionnel



**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 (Sf) 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



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

Gwénaél 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)
Aurélié 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



Gwénaél 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'Abriocot
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 norme 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. »



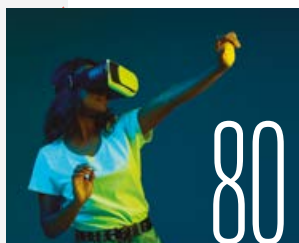
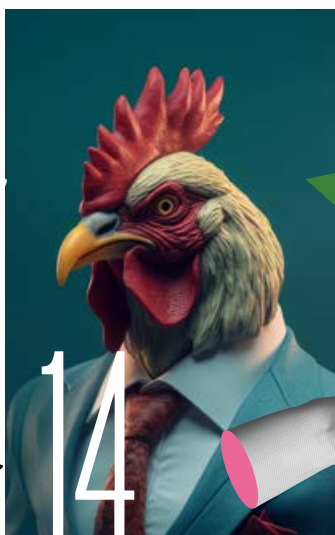
Pascal Arnaud

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

28



10 / De la sueur et des rêves

14 / Dans le pitt

16 / Ça chiffre

18 / La Guyane accouche

24 / "Pa ni pli bon koté..."

28 / Ça matche ?!

30 / Ici c'est pas Paris

34 / Vous avez un nouveau message

36 / QVCT à la sauce locale

38 / ~~Manger~~ Travailler Bouger

40 / Agefiph - Le travail pour tous

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

44 / La transparence, on essaie ?

46 / Focus transparence salariale



48 / Orange – Marque employeur, bonjour.

50 / BTPR – Former pour bâtir l'avenir

52 / France Travail Pro

54 / Bel bonjou – Plita

58 / La voix des recruteurs

60 / Tirer son épingle du jeu

62 / APEC – Le bon cadre

64 / Rézo sé an bon filon

66 / 1, 2, 3... Salon

68 / Air Caraïbes – Le ciel n'est pas la limite

70 / La cerise sur le gâteau

74 / Nouvelles règles de jeu

76 / Un nouveau management

80 / 2035, la fin du bureau

DEMAI
Y'YABA

N

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.

NANE

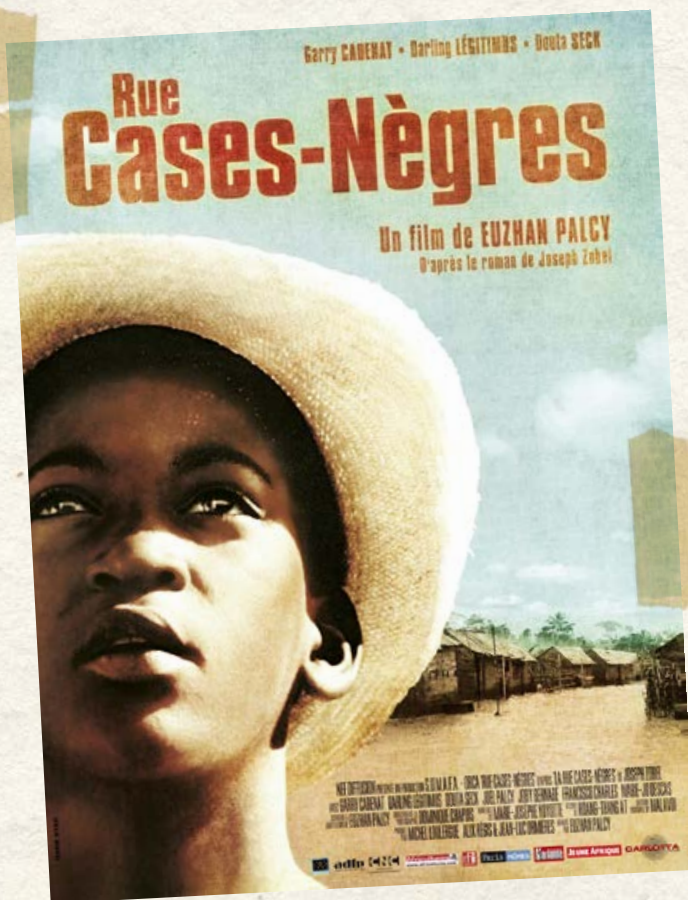
De la sueur et des rêves

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.





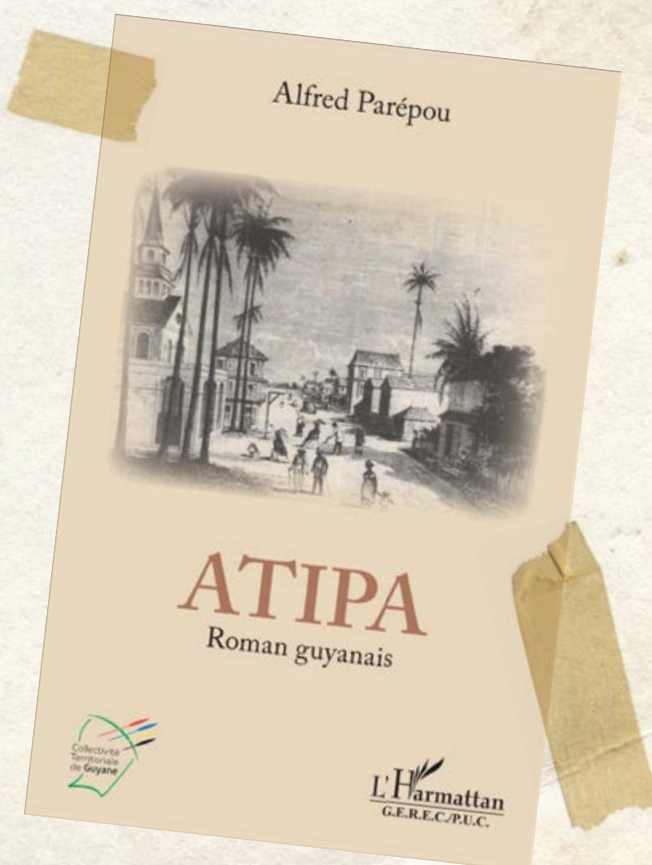
**L'orpailleur (2006),
statue de bronze
par Alain Cantarel,
Guyane**

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.





**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.

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.

1930 -1960

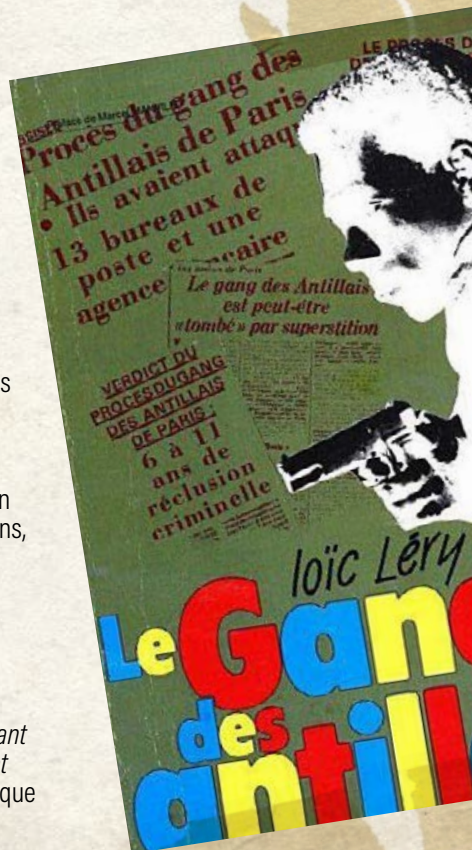
L'industrialisation progresse lentement. Le port de Pointe-à-Pitre se modernise, les raffineries structurent l'emploi, souvent au prix d'un labeur exténuant, et la construction du Centre Spatial Guyanais est en voie d'exécution. Et puis les grèves éclatent. En 1934, la grève générale de Pointe-à-Pitre 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.

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

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.

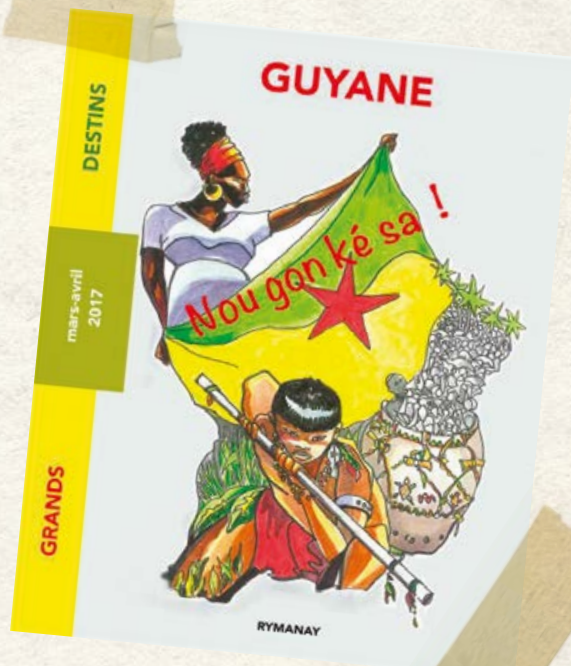


1980 -2000



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 sketches 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 64, 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'imaginerait y participer. Alors pourquoi des talents à la recherche d'un bon emploi le devraient ? Pouvons-nous 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 déchanté 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 48 >

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 54 >

« 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 38 >



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)



La Guyane accouche,

Une jeunesse qui grandit, des entreprises qui ont du mal à recruter et un territoire qui voudrait aller de l'avant... Bienvenue en Guyane, le deuxième département le plus jeune de France.

Pour comprendre les réalités du terrain, on a échangé avec **Lauric Sophie**, docteur en sciences économiques, directeur de la **CERC Guyane** et secrétaire général de la **FRBTP Guyane**.

Laurie-Anne Antoine

l'Hexagone embauche

“Après le bac, je pars.”

C'est presque une tradition. Direction l'Hexagone, le Canada, le Portugal... Ou tout simplement “là où il y a du réseau et des perspectives”. Souvent, on y voit qu'un simple billet d'avion pour découvrir le monde, alors qu'il s'agit plutôt d'un aller qui ne promet pas de retour. Et derrière, il y a un double vide qui se crée : un vide quantitatif, car on perd une partie de la population, et un vide qualitatif, parce que ce sont souvent les plus qualifiés qui s'en vont. Comme le dirait notre expert bonfilon, Lauric Sophie : *« Le tout n'est pas de croire que notre croissance démographique soit une bonne nouvelle, il faut aussi savoir la lire. »* Parce que si les naissances vont bon train, le solde migratoire guyanais, lui, est négatif depuis plus de 10 ans. Et sans stratégie solide pour retenir ou faire revenir les talents, on pourrait bien finir par ressembler aux Antilles : des territoires où la population est de plus en plus vieillissante.

Et du côté de l'Afrique de l'Ouest ?

La conjonction entre des territoires jeunes et de nombreux besoins impulse l'innovation. Si ce n'est pas la panacée certains résultats sont probants : des solutions inventives, nées de la réalité locale, comme le paiement mobile développé en 2007 au Kenya, soit 6 ans avant qu'il ne soit adopté en France avec Lydia.

Prenons un peu de recul

À La Réunion, le retour au pays prend tout son sens. Formation, accompagnement, ancrage dans des projets locaux : ils ont misé sur un développement durable en pensant à l'avenir. Dès les années 80, Paul Vergès le soulignait : *« Si on ne donne pas aux jeunes une perspective ici, ils chercheront ailleurs. »* Dans les années 60, les îles antillaises et de la Réunion ont d'abord été considérées comme des bombes démographiques. Cette perception est l'une des raisons de la création du BUMIDOM, par exemple. Néanmoins, au tournant des années 80 les deux territoires ont connu des trajectoires différentes. D'un côté la Réunion a mis en place des politiques publiques de retour, de l'autre la réaction politique s'est fait attendre et la prise de conscience démarre dans les années 2010.

“Pourquoi m'adapter quand je peux innover ?”

Et pourtant, ce n'est pas une question de motivation. Les jeunes ont de l'ambition, ils expérimentent, ils innovent, mais souvent dans des contextes qui ne sont pas les nôtres. Parce qu'en rentrant en Guyane, ils se retrouvent face à un mur : le poste qu'ils visent n'existe pas encore, ou bien il est là... Mais pas tout à fait comme il faudrait. Trop figé, pas assez adapté au territoire, ou complètement déconnecté des compétences qu'ils ont développées ailleurs.

Les besoins, eux, explosent. Spatial, agroalimentaire, construction, énergie, mines, numérique... Ce ne sont pas les secteurs qui manquent, ni même les offres d'emploi. Mais pour que ça matche, il faudrait faire évoluer les métiers, les rendre plus spécialisés, plus ancrés localement, plus tournés vers les enjeux d'avenir. Intégrer le numérique, penser innovation, travailler sur les énergies de demain. Bref, faire en sorte que ces métiers reflètent vraiment les réalités et les ambitions de la Guyane.

Depuis la grève de 2017, un nouvel élan de développement a vu le jour. Mais pour qu'il soit durable, il a besoin de carburant. Et ce carburant, c'est la jeunesse. C'est elle qui a le potentiel de repenser nos modèles, nos outils, nos méthodes. Ce ne sera pourtant possible qu'avec de la collaboration et des moyens.

“Vous avez envie de bosser dans le BTP vous ?”

Le BTP, ce grand mal connu.

Plus de 10 000 actifs en Guyane, dont 5 600 salariés dans le privé. Et non, ce ne sont pas juste des briques, de la sueur et des pelles sous 35°C. Le BTP, c'est aussi de l'ingénierie, du numérique et de l'écologie. Chaque chantier est soutenu par toute une chaîne de métiers. Chaque chantier est la création d'un cadre de vie pour les guyanais. Et si vous pensiez que ce secteur n'était pas vaste, c'est parce qu'on ne vous en a pas parlé comme il fallait.

Les secteurs les plus prometteurs en Guyane ? Ce sont souvent ceux dont personne ne veut entendre parler. Trop manuels, trop fatigants, pas assez “prestigieux”. La pêche, l'agroalimentaire, la maintenance, la logistique, la mécanique... Des métiers qui sentent l'huile, la mer ou la terre, mais qui portent en eux toute une vision stratégique :

autonomie alimentaire, souveraineté énergétique, développement industriel, innovation technique. Des secteurs qui ont besoin de bras, mais aussi de cerveaux. Mais le vrai problème ne vient pas nécessairement du manque de candidats. C'est surtout un manque d'imaginaire collectif autour de nos secteurs d'avenir. Ces métiers, on ne les raconte pas. On ne les montre pas. On ne les vend pas. Résultat : ils ne font pas rêver, alors qu'ils sont au cœur des enjeux de demain. Au-delà du “faire revenir les jeunes au pays”, l'enjeu réside dans la façon de parler de notre territoire, de valoriser ce qu'on a à offrir pour donner envie, naturellement, de s'y projeter. En faisant ce travail, on verrait peut-être une nouvelle génération investir son énergie, son regard neuf et ses compétences pour contribuer, vraiment.

“Et si vous nous donniez envie de rentrer ?”

Il n'y a pas de doutes à avoir, la démographie a bel et bien un impact direct sur l'emploi et de façon plus subtile, sur l'évolution de notre territoire. Plus de jeunes, c'est aussi plus de formations, plus de compétences, plus d'idées qui circulent. Et bien qu'ils doivent partir pour se ressourcer ailleurs, ils auront l'avantage d'être forts d'expérience. À l'inverse, quand la population vieillit, les départs s'enchaînent, les métiers se figent, l'innovation ralentit et le territoire marque le pas. D'ailleurs, on le voit à l'échelle de nos villes : certaines comme Matoury gagnent en énergie, d'autres comme Iracoubo peinent à suivre.

Culture fit, n.f.

C'est l'adéquation culturelle. Parfois un peu trop subjectif, ce concept permet de juger si un-e candidat-e colle vraiment aux valeurs et à l'ambiance de l'entreprise.

Ex. : *"Ce-tte candidat-e a de l'expérience, c'est vrai. Mais manque beaucoup d'esprit d'équipe et ça va à l'encontre de notre **culture fit**."*

« *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.

RE 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



Alé Vini

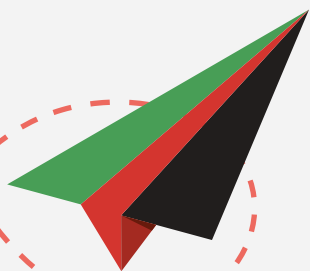
Créée en décembre 2019, Alé Vini est une association guadeloupéenne également engagée dans la lutte contre le dépeuplement de la Guadeloupe. Au-delà de ses "Meet-up du retour au pays" permettant de faire se rencontrer candidats et recruteurs, l'association est à l'origine de la charte des pros du retour 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.

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



« 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"

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.



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.

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



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.

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.



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 processus 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



Lire les témoignages
complets

« *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

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. »



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,

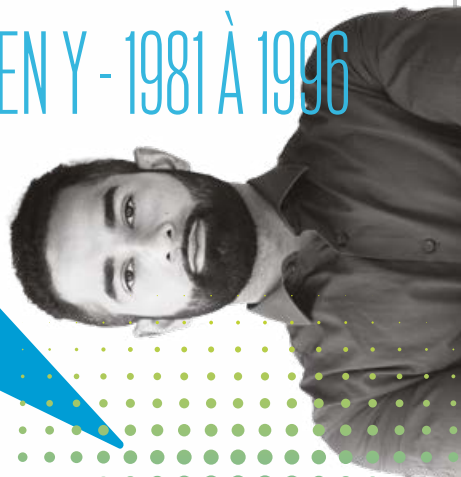
Je prends rarement le temps d'écrire ce genre de message, mais je souhaitais aujourd'hui vous partager quelques réflexions. Ponctuelle, appliquée, investie... Je me suis toujours efforcée de donner le meilleur de moi-même au bureau. Car c'est comme cela que je vois les choses : le travail, c'est important. 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	genymillennia@antilles-guyane.fr
A	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.



De	genztouch@antilles-guyane.fr
A	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.

GEN Z - 1997 À 2012



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

Avant de débiter 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

connaissions 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 manches, parce que j'ai la recette idéale pour nos entreprises locales !



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 !

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



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



~~Manager~~
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 mettez 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



① Reculer de 1 case

Le 1^{er} 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 booster 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 !

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.



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").

Focus transparence salariale

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 Louis.

- Afin de garantir l'équité et d'éviter toute discrimination salariale à l'embauche, indiquer la rémunération 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.

Marque employeur, bonjour.

Ici Orange

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

"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.

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.

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.

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.



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-Barthélemy. 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.

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*

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.

Former pour bâtir l'avenir





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



France Travail Pro : Recruter plus rapidement et plus durablement

Aujourd'hui, recruter peut vite devenir un casse-tête : manque de profils, démarches chronophages, incertitudes sur les bons canaux... et dans un contexte où les entreprises doivent concilier exigence de performance et enjeux de responsabilité sociale, **France Travail Pro** s'affirme comme un allié RH incontournable des TPE/PME en Guyane.

Un service sur-mesure adapté aux besoins des employeurs

France Travail Pro est bien plus qu'un intermédiaire : c'est une offre de services conçue pour les entreprises et pensée par des experts du terrain.

- Un espace employeur optimisé, pour une gestion simple et rapide des besoins de recrutement : <https://entreprise.francetravail.fr/accueil/homepage>
- Un accès direct à une base de profils qualifiés et actualisés
- Un conseiller dédié, à l'écoute des enjeux, capable d'adapter les solutions aux priorités des employeurs

Et surtout, c'est la garantie d'avoir, au bout du fil, un conseiller réactif grâce à un numéro unique, le 3995, avec une plage horaire étendue, du

lundi au samedi de 7h30 à 20h, et un service de rappel personnalisé pour un conseil plus approfondi.

Aujourd'hui, plus de 8 entreprises sur 10 sont satisfaites de l'accompagnement de France Travail Pro : preuve que la pertinence des outils et des solutions apportées répond efficacement et concrètement aux problématiques des employeurs.

Recruter mieux, c'est aussi plus inclusif et durable

C'est également s'ouvrir à une plus grande diversité de talents grâce à un sourcing inclusif, réalisé avec les acteurs du réseau pour l'emploi (Cap emploi et les Missions locales). Cette logique de sourcing inclusif, s'incarne particulièrement dans l'accompagnement des employeurs à devenir handi-engagés.

Dans chaque territoire, une "team handicap", composée de conseillers France Travail spécialisés et de conseillers Cap emploi, propose :

- Une analyse de poste
- Un appui à l'adaptation de l'environnement de travail
- Des informations sur les aides financières et mesures en vigueur
- La sensibilisation des équipes
- Un suivi post-intégration

Former avant d'embaucher : un levier performant

Recruter sur un marché en tension implique parfois de repenser les parcours. C'est tout l'enjeu de la Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle (POEI). Ce dispositif permet à l'entreprise de co-construire une formation adaptée à ses besoins spécifiques, en amont du contrat.

Souple et rapide à mettre en place, ce dispositif bénéficie d'un financement optimisé qui a fait ses preuves : 83 % des entreprises ayant mis en place la POEI embauche le bénéficiaire à la suite de la formation. Une solution efficace pour sécuriser les recrutements durables et fidéliser les futurs collaborateurs.

Accompagnement, recrutement, inclusion, formation, visibilité employeur... France Travail Pro est la solution qui s'intègre pleinement aux enjeux RH des employeurs du territoire. Pour en savoir plus, contactez le 3995 ou rendez-vous dans l'agence France Travail la plus proche : les portes sont ouvertes !



BEL BONJOU

Vous savez, l'**onboarding** ne sert à rien. Enfin, c'est ce qu'on aimerait nous faire croire. Pourtant, lorsqu'il est bien pensé, ce processus d'intégration des nouvelles recrues fait souvent la différence entre un talent qui s'épanouit et un autre qui disparaît aussi vite qu'il est arrivé. Aux Antilles-Guyane, le concept peine encore à se frayer un chemin mais comme on dit en Guyane : "ti pa, ti pa, nou ka rivé". **Lorraine Mériot nous raconte son intégration aux petits oignons chez Whistle, qui va bien au-delà du "Voici ton ordi, débrouille-toi"**. Laurie-Anne Antoine

L'onboarding, c'est dès l'entretien !

Dès les premières minutes d'entretien, Lorraine comprend rapidement que Whistle joue dans la cour des grands. Loin du traditionnel "*fè kon tout moun*", ils ont tenu à baser l'échange sur sa personnalité, ses ambitions ainsi que ses aptitudes, plutôt que de chercher à faire rentrer son profil au chausse-pied dans une fiche de poste figée.

Se rencontrer avant de démarrer ?

Avant même sa prise de poste effective, Lorraine est invitée à déjeuner par sa future équipe, une façon de briser la glace en dehors du cadre professionnel et d'échanger de manière plus authentique et détendue. « *C'était le moment d'échanger pour de vrai, rien qu'entre nous.* » De quoi arriver le lundi matin en terrain connu, sans stress.

« Un premier jour qui ne ressemble à aucun autre. »

Rendez-vous dans une boulangerie autour d'un café où Lorraine reçoit une lettre d'accueil mentionnant les valeurs et missions de l'entreprise, et l'invitant à ajouter ses morceaux préférés à une playlist d'équipe ! Après avoir discuté de l'organisation et des outils dont elle aura besoin, ça part en balade en

bord de mer au déjeuner, et en session d'escalade en équipe l'après-midi ; un clin d'œil à ses deux passions évoquées en entretien. Elle rentre avec un cadeau : une plante, dont elle prend grand soin jusqu'à aujourd'hui.

Le temps de la prise en main

Dans cet onboarding, pas de précipitation. On lui laisse le temps d'explorer, de se former et de comprendre l'esprit d'entreprise, avant de se plonger dans ses missions. « *Ma prise en main a été progressive et fluide.* » Parmi les ressources à sa disposition, une initiation au Design Thinking (le concept clé de l'entreprise) pour mieux saisir la logique des projets sur lesquels elle va devoir travailler.

J+365, la fin de l'onboarding

Apprivoiser la culture d'entreprise lui demande du temps, du fait de sa nature discrète. On attend d'elle qu'elle prenne sa place, s'implique, qu'elle donne son avis. Des points réguliers sont mis en place pour l'aider à s'affirmer. « *90% de qui je suis aujourd'hui, je le dois à cette expérience.* » Lorraine aura collaboré deux ans et demi avec Whistle.

Au moment de quitter son employeur, les dernières interactions comptent tout particulièrement. Un processus de départ (dit **offboarding**) mal géré peut ternir la réputation de l'employeur alors que quand il est bien fait, il renforce son image et donne envie aux futurs talents de s'y projeter. **Lucille, qui a quitté l'équipe bonfilon, partage son expérience.**



PLITA

Savoir écouter

En 2023, Lucille rejoint bonfilon avec l'envie de contribuer à un projet qui bouscule le monde du recrutement. Et c'est ce qu'elle fait, avec énergie et conviction. « *Ce n'est qu'au fil du temps que j'ai réalisé que ce n'était plus ma place.* » Quelque chose commence à changer. Ce n'est pas un problème lié au travail, ce n'est pas non plus de la lassitude, mais plutôt une sensation : et si son chemin prenait une autre direction ?

Il faut dire que travailler dans une entreprise qui valorise l'expérience collaborateur, ça donne aussi les clés pour s'écouter. Alors elle prend le temps de la réflexion et choisit d'en parler une fois qu'elle y voit plus clair. Après une discussion sincère avec sa manager et le dirigeant, le choix de la rupture conventionnelle s'impose alors comme une évidence.

Organiser pour partir l'esprit léger

Partir, d'accord. Mais pas en laissant derrière soi un grand flou. « *Une fois ma décision prise, tout s'est fait naturellement.* » Avant de faire ses adieux, Lucille a pris le temps de passer le relais en partageant son expertise et en accompagnant la redistribution de ses missions. En parallèle, plusieurs réunions d'échange ont ouvert la discussion pour lui permettre de partager son avis sur le management, les évolutions à mettre en place, ou encore garder un œil sur l'avancée de ses tâches restantes.

La dernière impression compte

Quitter son poste, ses collègues, son bureau, son entreprise... Ça sonne souvent comme une rupture, avec son lot d'émotions parfois difficiles à expliquer. Pourtant, ce moment peut être vécu autrement : avec une pointe de nostalgie, l'excitation d'un nouveau départ ou encore la fierté d'avoir grandi et évolué. « *J'ai pu partir en accord avec moi-même et avec l'entreprise.* » Pour Lucille, grâce au soutien de son équipe et à l'accompagnement de ses supérieurs, son offboarding a été une transition tout en douceur. Et aujourd'hui encore, elle garde de précieux liens avec ceux qui partageaient autrefois son quotidien. Ainsi qu'une première de couverture éditée à son effigie en guise de cadeau de départ !

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'EM

MODE EMPLOI

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

Laura Cotrébil,
Conseillère en formation et
recrutement

« **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. »

« **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 épingale 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 seniors, 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.

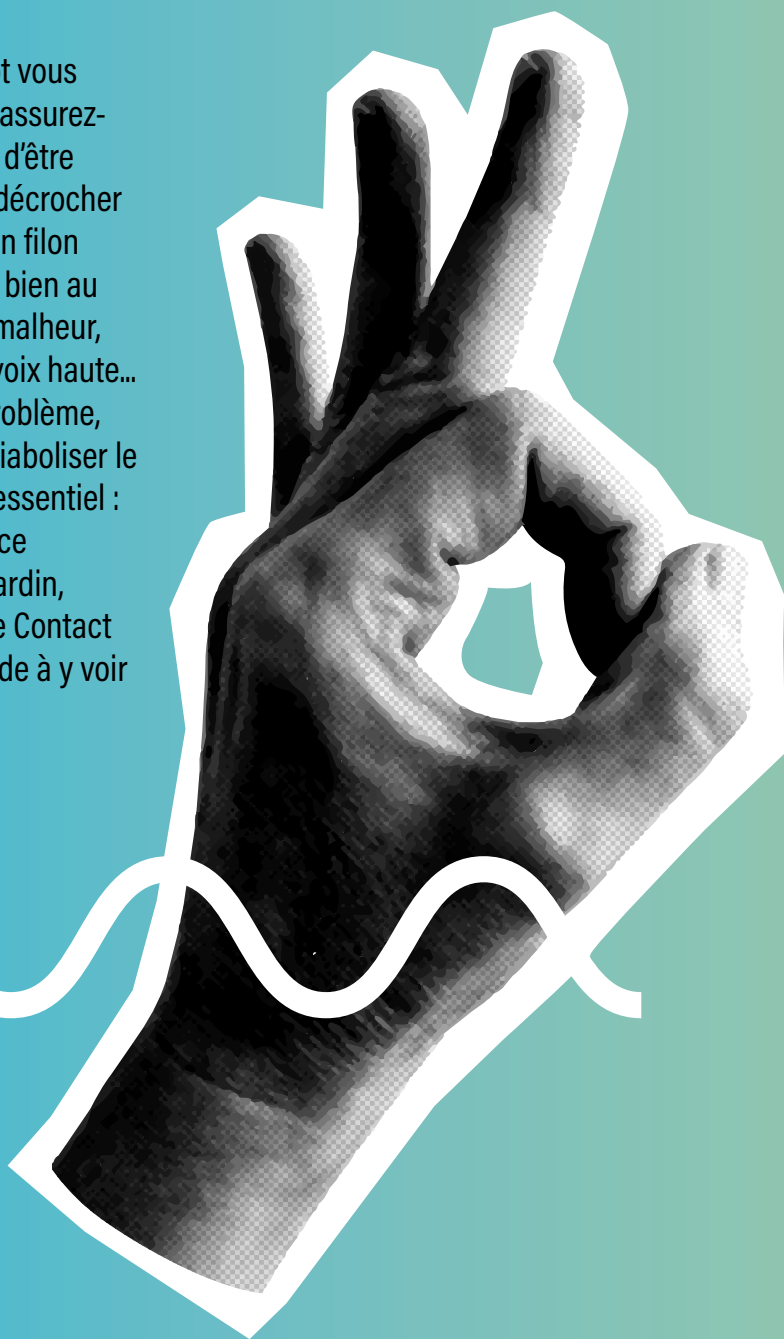
Pour les employeurs aussi

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 sollicitons 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.

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 connaît 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 faites 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





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



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.

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

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, activités bien-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

VILLER 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



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'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.

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

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.

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 !

Un nouveau manager



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, psychosociologue 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. »

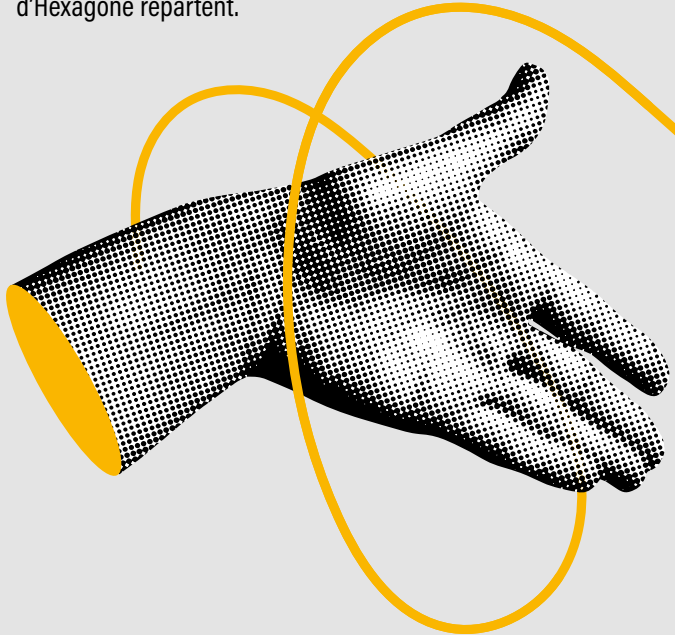
Avez-vous remarqué que chez nous, le travail est surtout abordé sous un angle économique et quantitatif ? Le débat sur le travail est ainsi trop souvent confiné aux indicateurs économiques : vieillissement de la population, fuite des cerveaux, difficultés de recrutement notamment. Mais aussi, explique 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 formulents 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 croissent 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.*

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 enfillez 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 délaissier 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



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



Voir la vidéo

bonfilon
by **EWAG**