

bonfilon

by EW'AG
GUADELOUPE - MAI 2026

N°2

COMPRENDRE
LE MARCHÉ DU TRAVAIL
AUX ANTILLES-GUYANE



Réflexion reconversion



Revenir/Partir



Inspis bien-être au travail



(secret) projet entrepreneuriat



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

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

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

bonfilon

by EWAG

Consultez tous nos magazines
sur www.ewag.fr

Directeur de la publication

Laurent Nesty

Déléguée générale bonfilon

Audrey Béral

Rédactrice en chef

Axelle Dorville

Directeur artistique

Gwénaél Tilly

Rédactrices

Axelle Dorville,
Laurie-Anne Antoine

Photographes

Jean-Albert Coopmann,
Lou Denim

Distribution

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

AGENCES

Direction Guadeloupe

Audrey Béral (0690 27 82 22)

Aurélie Bancet (0690 37 54 82)

Direction Guyane

Mathieu Delmer (0694 26 55 61)

Direction Martinique

Émilie Valérius (0696 81 60 43)

Luciano Sainte-Rose (0696 01 62 64)

Consultantes

Angela Fontana, Marie Prat

DIFFUSION

Directrices de la diffusion

Audrey Barty, Anouck Talban

Community manager

Alice Colmerauer

Cheffe de projet contenu

Léo Vignocan

VIDÉO / JRI

Arnaud Galipo, 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'Abricot
97 200 FORT DE FRANCE
0596 30 14 14

GUYANE

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



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

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

ÉDITO

Sur notre couv, c'est Audrey.

Depuis 12 ans chez Ewag, elle a évolué, de Cheffe de projet digital à Directrice de la stratégie digitale, en passant par la coordination de magazine, jusqu'à devenir aujourd'hui Co-directrice de la diffusion. Audrey est diplômée d'une école d'ingénieur, a priori rien à voir avec le secteur des médias. Et pourtant, c'est elle qui a propulsé Ewag sur le web, alors que le digital pénétrait encore discrètement nos entreprises locales. Audrey a connu l'épuisement lié au développement de projets dans un contexte de croissance, a gravi les échelons et a finalement réussi à trouver son équilibre.

Si je vous parle de tout cela, c'est parce qu'Audrey représente ces jeunes qui ont fait de grandes études, qui avaient hâte de rentrer au pays et qui ont réussi à trouver leur place, dans un poste parfois éloigné de leur diplôme.

Chez bonfilon, nous sommes convaincus qu'il suffit parfois d'une rencontre, du partage d'une expérience, ou de quelques pensées échangées pour créer un déclic et tracer des parcours qui nous ressemblent.

Dans cette nouvelle édition, on parle de ce qui influence notre perception du travail au niveau local, de comment bien préparer son départ et son retour au pays, de devenir référent handicap ou encore Data Scientist, mais aussi de savoir quoi faire face au risque d'épuisement professionnel.

En espérant que vous ressortirez de ces quelques pages inspirés,

Bonne lecture (et à la prochaine édition !)

Axelle Dorville



SOM- MAIRE



4 / Le rapport au travail a changé ?

6 / Le retour au pays ne nous sauvera pas.

8 / Et si vous deveniez référent handicap ?

9 / Ça chiffre.

10 / Partir ou revenir, ça se prépare.

12 / Portraits data scientist et ingénieur data

14 / Distinguer la fatigue du born-out



Le rapport au travail a changé ?

Autrice et consultante en ethnomanagement, Patricia Braflan-Trobo a occupé plusieurs fonctions au sein de l'ANPE, devenue Pôle emploi puis France Travail. Elle décrypte avec nous ce fameux rapport au travail spécifique aux Antilles. Axelle Dorville

L'insatisfaction au travail n'est pas un phénomène récent.

Jusqu'à récemment, il était assez largement admis que le travail devait occuper une place centrale dans nos vies, à l'image du dicton « Travail, famille, patrie ». Cependant, chez nous comme ailleurs, la valeur travail a évolué. Et cela n'est pas dû qu'aux jeunes qui « ne voudraient plus travailler », comme on l'entend trop souvent.

De tout temps, nombre de nos compatriotes ont pu se retrouver dans des postes aux antipodes de leurs aspirations et de leurs études initiales. Car bien souvent, on suit des études qui nous plaisent sans connaître les débouchés sur place, et parfois sans même savoir où l'on souhaite exercer plus tard.

Les travailleurs ont compris que le système n'hésiterait pas à les broyer.

Ce sont les entreprises qui ont contribué à créer cette mentalité, avec ces dernières décennies, les fermetures et plans sociaux violents d'usines et de grandes entreprises, et le licenciement sans ménagement de leurs salariés. Nul doute que les enfants et petits-enfants de ces travailleurs, témoins de ces drames, aient décidé de ne plus donner toute leur sève à un employeur, comprenant que le fameux « Le travail, c'est la santé » était illusoire. La génération actuelle ne souhaite plus se tuer au travail pour partir à la retraite complètement épuisée. Elle aspire à la santé, au bien-être, à l'évasion, au bonheur que peut apporter le travail et à obtenir un salaire décent.

Il y a évidemment un contexte guadeloupéen spécifique.

Oui, il existe encore des patrons mal formés, qui reproduisent des pratiques autoritaires ou dévalorisantes. Oui, il y a une problématique de non-respect du droit du travail qui explique les mouvements contestataires. Il y a sans aucun doute un manque de travail généralisé sur les conditions de travail, à la fois dû à la taille de nos entreprises, au manque de formation et à une vision encore parfois trop patriarcale du management. Ce n'est pas parce que vous donnez du travail que les travailleurs vous doivent littéralement tout... Pour autant, contrairement à ce que l'on pourrait penser du fait de grèves très médiatisées, de nombreux chefs d'entreprise font preuve d'un engagement selon moi trop peu valorisé qui permet à notre tissu économique de demeurer dynamique. Et en face, plus souvent qu'on ne le pense, les salariés, conscients des difficultés, s'impliquent et cherchent eux aussi à préserver leur emploi et l'entreprise qui les emploie.

L'aspiration à une vie décente est légitime.

Mais face à une économie incertaine, où les chefs d'entreprise manquent de visibilité, il est difficile d'envisager des augmentations généralisées. Être chef d'entreprise

en Guadeloupe peut réellement être qualifié de survie en milieu hostile du fait des contraintes économiques : retards de paiement, difficultés de trésorerie, saisons touristiques incertaines, etc.

Je pense cependant qu'il faut éviter les jugements et généralisations car de l'intérieur, les salariés peuvent se débrouiller, souvent avec le soutien de leur employeur, pour trouver leur compte. Il arrive que pour certains salariés, ce ne soient pas 200 euros supplémentaires qui fassent la différence, mais un employeur qui leur offre une qualité de vie au travail, à travers la flexibilité, l'écoute et la reconnaissance notamment. J'interprète par ailleurs le job comme une forme de résilience active, une réponse au besoin de se réaliser. Cela permet d'une part de s'éclater dans son activité, et d'autre part, bien sûr, de générer un complément de revenu parallèlement à l'emploi principal qui paie les factures. Cette activité secondaire nourrit intérieurement, face à l'ennui ou l'insatisfaction que l'on peut ressentir au travail - et qui est loin d'être un phénomène nouveau !

Au fond, chaque dynamique d'entreprise est façonnée par les individus qui la composent.

Chaque entreprise est un écosystème singulier, avec ses règles, ses équilibres et ses fragilités. Parfois, vous enlevez un élément, vous en introduisez un autre, et c'est tout l'écosystème qui doit se rééquilibrer. Il est cependant certain que le management doit évoluer, en dépassant les logiques de clan, et notamment, ce que j'aborde dans mon ouvrage "Noir-e et manager" qui traite de l'épidermisation des relations de travail, en cessant de se penser à travers sa couleur de peau.

Le plus important est que chacun remplisse la mission qui lui est confiée. Cela relève autant de la responsabilité individuelle que du manager qui doit aider ses équipes à grandir, et ne pas, selon moi, attendre de solidarité de la part de ses collaborateurs. Ce type de contraintes affaiblit d'ailleurs le manager. Je dirais qu'il faut revenir à la base et rester au niveau professionnel, en dehors de toutes autres considérations, y compris de couleur de peau.

Ce que personne ne vous dit avant de rentrer



RENTREZ, C'EST ACCEPTER DE NE PLUS ÊTRE TOUT À FAIT LE.LA MÊME

Lorsque l'on part, on se retrouve souvent à adopter un rythme (Tu te souviens de ce que tu pensais, à ton arrivée, des personnes qui couraient après le métro ?), des codes et une manière de penser qui finissent par nous transformer. C'est une force en soi, car cela atteste de ta capacité à t'adapter et à accepter le nouvel environnement dans lequel tu évolues.

Mais cela ne sera pas forcément valorisé sur ton territoire d'origine. **Même si tu y as grandi, même si tu y as vécu des années, tu n'y reviens jamais dans les mêmes conditions,** et ça, tout le monde autour de toi saura s'en rendre compte.



Pour y voir plus clair, prends le temps de répondre à ces questions :

Qu'est-ce qui a changé dans ta façon de travailler, de communiquer, de voir le monde ?

Es-tu prête.e à ce que ces changements ne soient pas immédiatement reconnus comme une richesse ?

Quelles sont les choses auxquelles tu t'es habitué.e aujourd'hui, que tu risques de projeter, malgré toi, sur ton territoire ?

On y est. Après avoir passé des années loin de vos proches, à étudier dans une ville que vous avez adoptée, à vous adapter à une culture pas forcément similaire à la vôtre, à faire de votre mieux et surtout avec les moyens disponibles : **vous envisagez de rentrer à la maison.**

Et même si au fond de vous, vous vous dites que rentrer, c'est revenir à quelque chose de familier, le retour au pays réserve souvent son lot de décalages et de remises en question. Pour préparer votre retour comme il se doit, vous pouvez compter sur les conseils de Samira Virin, experte bonfilon **conseillère en insertion professionnelle.**

Laurie-Anne Antoine

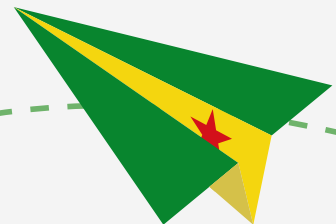
LE CHOC DU RYTHME LOCAL N'EST PAS UN CLICHÉ

Souvent inconsciemment, tu seras amené.e à opposer en permanence ton ancienne vie à la nouvelle. Entre horaires, délais, hiérarchie, efficacité : tout te demandera un nouvel ajustement. Ça n'a pas l'air bien méchant au premier abord, mais ce réflexe peut créer des tensions, être perçu comme une critique implicite du fonctionnement local.

Ici, retiens bien que ce n'est ni mieux, ni pire, ce n'est que la réalité actuelle du territoire. Donc arme-toi de patience et **réapprends à vivre ton chez toi tel qu'il est, sans jamais chercher à l'occidentaliser.**

L'EXPÉRIENCE VENUE D'AILLEURS NE SUFFIT PAS

C'est si facile de croire que parce qu'on a vu d'autres horizons, on est plus méritant.e, ou qu'il sera forcément plus simple pour nous de trouver notre place professionnellement parlant. En soi, cette idée n'est pas totalement fausse... Mais elle n'est pas juste non plus. **L'expérience que tu as acquise ailleurs ne se "vend" pas naturellement une fois de retour au pays.** Elle demande à être traduite, recontextualisée, adaptée, pour qu'une entreprise comprenne réellement en quoi cette richesse peut lui être utile. Du point de vue d'un recruteur, un profil qui aurait fait ses armes ailleurs peut tout aussi bien être perçu comme : trop qualifié, trop coûteux, trop exigeant ou simplement déconnecté des réalités locales. Certaines compétences pourraient également sembler à des années-lumière de ce qui est reconnu ou valorisé ici.



Accorde-toi un vrai temps de préparation stratégique. Tu verras, ça fera très vite la différence dans ta façon d'amener ton profil.

- Fais deux listes : une des secteurs vers lesquels tu souhaites aller et une autre, de ceux qui recrutent réellement.
- Reconnecte-toi à ton réseau avant le retour : anciens collègues, connaissances, amis du lycée...
- Retravaille ton CV mais aussi ton discours pour qu'il parle le langage de ton territoire et pas de celui que tu quittes.

Par exemple, un ingénieur qui, à l'étranger, aurait travaillé sur des systèmes industriels très automatisés pourrait le vendre localement comme étant :

- > une capacité à repérer les pertes ;
- > à fiabiliser l'existant ;
- > à automatiser quelques tâches clés, de manière progressive et réaliste.

LE POIDS INVISIBLE DU RETOUR

En partant, tu as laissé un grand nombre de choses derrière toi : des habitudes, tes proches, des lieux porteurs de souvenirs. Et lorsque tu rentreras, pour la plupart, ils seront encore là. Au-delà de ça, **revenir au pays, c'est aussi reprendre contact avec tout un système familial.** Tu vas devoir t'accommoder d'attentes souvent implicites, comme la disponibilité, l'aide financière, le soutien émotionnel, voire la responsabilité symbolique de "réussir" pour ceux qui sont restés.

Cette charge émotionnelle est rarement anticipée, alors qu'elle peut profondément impacter la recherche d'emploi ou la reconstruction professionnelle. Et à terme, elle peut devenir un véritable facteur d'épuisement.

Si tu le peux (et on te le souhaite), clarifie dès maintenant :

- ce que tu es prêt.e à offrir à ta famille ;
- ce que tu ne peux pas assumer sans te mettre en difficulté ;
- les limites que tu dois poser pour préserver ton équilibre.

La checklist ultime

- Évalue ton état d'esprit avant même de faire ta valise : tu te sens enjoué.e ? Déprimé.e ? Anxieux.se ? Motivé.e
- Clarifie tes motivations réelles : tu le fais par lassitude ? Pour te rapprocher de ta famille ? Pour avoir un meilleur cadre de vie ?
- Prépare ta réinsertion professionnelle en amont : quelles sont les opportunités du territoire ? Que te sens-tu capable de faire, de requestionner, d'abandonner pour assurer ta réussite professionnelle ?
- Renforce ton réseau local de manière sincère : reprends contact avec de bons amis, des connaissances, des personnes avec qui tu as pu travailler...
- Anticipe le choc du rythme et cultive la patience : ne SURTOUT pas comparer ton ancienne vie à la nouvelle vie.
- Prends en compte la charge familiale et émotionnelle : dans le fond, quelles sont tes appréhensions ? Quelles sont les attentes qui potentiellement te seront incombées ? Accepte-la comme elle vient !
- Ajuste tes attentes financières
- Reviens avec une logique d'échange et de contribution : tu ne seras que mieux accueilli.e à la maison en le faisant.
- Adapte tes compétences au contexte local : comment ce que tu sais faire peut répondre à des besoins concrets et immédiats ?
- Accepte que cette transition te transforme encore



Samina Virin accompagne les talents vers une insertion professionnelle qui a du sens, en partant de ce qui est déjà là : leurs ressources, leur histoire, leur potentiel. Grâce à un travail de fond nourri par ses compétences en thérapie, elle aide chacun à se révéler et à trouver sa juste place. virinsamina@gmail.com

Et si vous deveniez référent handicap ?

Le réseau de référents handicap (RRH), accompagnés par l'Agefiph, est un outil de proximité déployé pour faire progresser les politiques d'emploi handicap au sein des entreprises. Explications en 4 questions-réponses avec Sévrine Jalce, animatrice territoriale de l'Agefiph en Guadeloupe. Axelle Dorville



En quoi cela consiste d'être référent handicap ?

Le rôle d'un référent handicap est d'informer, de sensibiliser et d'accompagner les collaborateurs, afin de créer un climat qui favorise la RQTH*, et donc l'adaptation des postes et de l'organisation du travail le cas échéant. Il s'agit d'une véritable ressource en interne, premier point de contact et d'échange avec les collaborateurs, permettant de dédramatiser certaines situations et de mettre en relation avec les partenaires adaptés.

*Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

Qu'est-ce que le réseau référents handicap ?

Créé en 2018, le RRH permet aux référents handicap des entreprises du territoire d'échanger plusieurs fois par an sur des thématiques données ; telles qu'en 2026 la santé mentale,

ou encore l'identification et la compensation du handicap moteur invisible. Ce sont des rendez-vous pratiques et concrets, à l'issue desquels chaque référent repart avec un livrable élaboré dans une logique d'intelligence collective - une charte, un process, un visuel directement applicable en entreprise.

Peut-on devenir référent sans qu'il n'y ait de personnes déclarées comme travailleurs handicapés dans une entreprise ?

Bien sûr, le handicap fait naturellement partie des politiques de QVCT et de santé au travail et les membres du RRH sont justement là pour s'outiller sur cette thématique afin de l'intégrer concrètement au quotidien dans l'entreprise. Toute personne qui souhaite contribuer au bien-être de ses collègues peut donc, sur la base du volontariat, devenir référent handicap, et ce quel que soit son métier dans l'entreprise. Les entreprises de plus de 250 salariés ont, elles, l'obligation d'avoir au moins un référent handicap.

A-t-on besoin de s'y connaître pour devenir référent handicap ?

Pas nécessairement, l'Agefiph accompagne les référents handicaps dans leur professionnalisation à travers divers outils : la plateforme Activateur de progrès avec des contenus prêts à l'emploi à télécharger et imprimer ; la plateforme d'appui à la professionnalisation, APro, proposant des modules d'auto-formation, des fiches pratiques téléchargeables ainsi que des webinaires ; le réseau social RRH Connect ; des outils d'animation ludiques ; et bien sûr, le réseau des référents handicaps local. En tant qu'animatrice territoriale, j'accompagne les référents handicap par un audit et un diagnostic, avant d'élaborer ensemble un plan d'action à déployer sur l'année. Portée par une vision inclusive, l'Agefiph conçoit ses différentes solutions en concertation avec les premiers concernés, afin de toujours, améliorer le taux d'emploi des personnes porteuses de handicap, qu'il soit visible ou invisible.



ça chiffre

85 %

des situations de handicap se déclarent au cours de la vie. Nous sommes donc tous potentiellement concernés, autant s'y intéresser le plus tôt possible.

80 %

des handicaps sont invisibles : maladies invalidantes (cancers, diabète, endométriose, etc.), troubles cognitifs (troubles dys par exemple), psychiques (bipolarité, schizophrénie, etc.) et de santé mentale (dépression sévère), troubles sensoriels (auditifs, visuels, etc.)

2,3 % en moyenne

Au global, le taux d'emploi des travailleurs handicapés dans les entreprises du secteur privé soumises à l'OETH* atteint 2 % en Martinique (2024, Deets), 2,5 % en Guadeloupe (2024, Deets) et 2,5 % en Guyane (2024, Dares).

*Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés, pour les entreprises de plus de 20 salariés

6 %

C'est le taux d'emploi de travailleurs handicapés minimum requis pour toutes les entreprises de plus de 20 salariés. Quand il n'est pas atteint, les entreprises s'acquittent d'une contribution financière.

La RQTH

C'est quoi ?

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. Elle est accordée sur demande des personnes concernées, de façon temporaire, renouvelable ou à vie, selon l'affection et le handicap, et dès lors que le handicap est reconnu comme ayant un impact sur la vie professionnelle.

Les intérêts

→ adaptation du poste de travail (technique, matériel, humain, etc.)

→ dispositifs dédiés à l'insertion professionnelle



Tous mobilisés pour l'emploi des travailleurs handicapés

Agefiph - Collecte les contributions financières des entreprises soumises à l'OETH et accompagne les entreprises dans la mise en place d'une politique inclusive sur le handicap

FIPHFP - Remplit les mêmes missions que l'Agefiph, mais dans les 3 fonctions publiques

Cap Emploi - Accompagne les employeurs et leurs salariés dans le cadre des aménagements nécessaires pour garantir le succès du maintien dans l'emploi. Accompagne également les travailleurs handicapés dans leur recherche d'emploi et intégration professionnelle.

MDPH / MTPH / MDA - Évalue les besoins de compensation et attribue des prestations / orientations (RQTH, AAH, etc.)

France Travail - Adapte les processus de recrutement, facilite l'accès à la formation et à l'emploi ou création d'activité des demandeurs d'emploi en situation de handicap

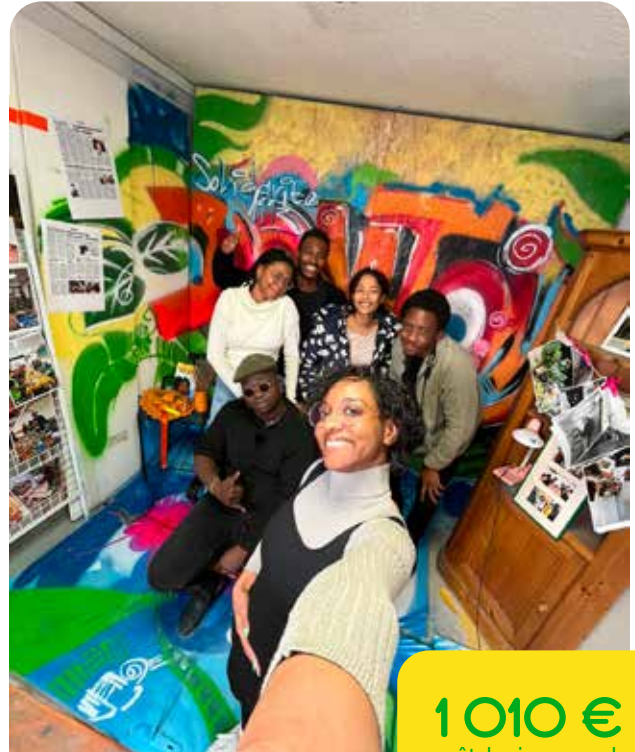
Partir ou revenir, ça se prépare

Du départ au retour, en passant par l'installation, l'association Solidarité Dom-Tom Hérault CSF, Sodoto de son petit nom et antenne de la CSF dans l'Hérault, s'engage à chaque étape du parcours de mobilité des étudiants ultramarins. Axelle Dorville

Comment accompagnez-vous les ultramarins venus étudier en Hexagone ?

Jean-Marie Bargout, directeur : Quand l'association est créée en 1993 par Maurice Moreno et Omer Drigny, l'objectif est d'abord d'accompagner l'insertion sociale, économique et professionnelle des ultramarins du département de l'Hérault, et de poursuivre les missions de la Confédération Syndicale des Familles sur le département. Localisée dans le quartier prioritaire de la Paillade à Montpellier, elle crée notamment une des premières épiceries sociales et solidaires, ouverte à tous. Vingt ans plus tard, face à la précarité étudiante des jeunes venus d'Outre-mer*, Sodoto lance le dispositif Solid'air étudiant, qui combine aujourd'hui distribution de paniers alimentaires et de produits d'hygiène, réservation de logements étudiants, distribution de kits d'installation pour alléger le budget déménagement, et organisation d'activités pour faciliter l'intégration à cette nouvelle vie et rompre l'isolement.

*Plus de la moitié des étudiants ne mangent pas à leur faim, leur reste à vivre s'élève à 2 € par jour et les bourses s'avèrent insuffisantes.



L'asso entre 2023-2025

400 m² de locaux

5 salariés, 7 bénévoles actifs,

+ de 1 200 bénéficiaires

dont 200 étudiants ultramarins

~300 paniers alimentaires distribués par le biais de l'épicerie sociale et solidaire

2-3 rendez-vous professionnels par an avec des partenaires tels que JobIRL et l'APEC, et du coaching sur demande

2 événements conviviaux par trimestre : ateliers cuisine, repas partagés, et voyages linguistiques depuis 2025. Interventions de préparation à la mobilité dans les lycées ultramarins

1 010 €

coût de vie mensuel médian dans les villes étudiantes en Hexagonepartenaires tels que JobIRL et l'APEC, et du coaching sur demande

128

étudiants bénéficiaires de KITS COOL d'installation (vaisselle, couettes, ordinateur, etc.) et d'un accès facilité au logement

Et depuis 2020, vous préparez également au départ et à l'installation.

Damien Caneval, trésorier : Entre le coût des billets, les frais d'inscription, la caution et les dépenses d'ameublement, l'achat de vêtements d'hiver, les charges de chauffage ou le transport, l'association recevait à chaque rentrée des appels d'étudiants en galère, ne parvenant pas à trouver un logement et ayant mal anticipé le budget nécessaire à l'installation et à la vie sur place.

Le Forum Mobil'Outremer Guadeloupe 2026

> Médiathèque du Lamentin, du 8 au 10 juillet
> Marie-Galante et la CARL, Plus d'informations à venir sur nos réseaux sociaux



Nous avons donc voulu développer un axe de prévention et de sensibilisation, pour que chacun puisse arriver en Hexagone dans les meilleures conditions.

Nous avons initié de nombreuses actions, grâce au soutien de la DGOM, de la Fondation pour le logement des défavorisés et des collectivités territoriales partenaires (Collectivité Territoriale de Guyane, Région Guadeloupe, Département de l'île de la Réunion, Département de Mayotte, Collectivité Territoriale de Martinique). Nous avons notamment réalisé deux courts-métrages, des capsules vidéo** et créé la bande dessinée Sol-

dom***, qui abordent les réalités de la mobilité. Depuis 2020, nous sommes référencés sur le site etudiant.gouv.fr, parmi les acteurs accompagnant les étudiants en mobilité en Hexagone.

** À retrouver sur YouTube sur la chaîne SOLIDARITÉ DOM-TOM

***Editions Neg Mawon, Écriture Clothilde Jean-Baptiste, Illustrations Quincy Gane

Vous organisez depuis 2025 le Forum Mobil'OutreMer, directement dans les territoires ultramarins. Que trouveront les participants à l'édition 2026 ?

Roman Ramothe, administrateur : C'est un événement interactif, complètement pensé par des étudiants pour des étudiants, et leurs parents. Nous souhaitons être présents à leurs côtés au moment où ils reçoivent les résultats de Parcoursup et les notifications d'attribution de bourses, afin de leur donner toutes les clés pour faire les meilleurs choix pour leur projet de mobilité. Quand on vient des Outre-mer, on est encore trop souvent confrontés à un manque d'informations sur les démarches administratives et la réalité des études, sans compter le choc culturel vécu par certains. Notre forum s'organise sur plusieurs journées et aborde les démarches à réaliser avant le départ, l'expérience de l'installation, en particulier au niveau psychologique, et enfin le retour au pays et la préparation à l'insertion professionnelle. Au programme : cinés-débats, interventions d'acteurs institutionnels et associatifs présentant leurs dispositifs, conseils pratiques, notamment budgétaires, et beaucoup de partages d'expérience. Nous envisageons d'organiser un forum sur chaque territoire ultramarin d'ici 2029 et d'essayer notre dispositif Solid'air à Toulouse, Bordeaux, en Île-de-France et à Nîmes. Si vous souhaitez vous engager et que vous habitez dans nos territoires ultramarins, rejoignez-nous !

Retrouvez-nous sur Instagram, Facebook et LinkedIn



Trust the future*

Pour maintenir sa place de leader de la téléphonie aux Antilles-Guyane, Orange recherche constamment des talents pointus pour exercer des métiers dits d'avenir... à l'image de Lisa et Rodolphe, binôme de Data Scientist passionnés travaillant chez l'opérateur. Ils nous présentent leur métier et leur expérience chez Orange, et ça donne envie !

Comment devient-on Data scientist ?

Lisa : Passionnée par les mathématiques, j'ai suivi une licence Math Info. C'est là que j'ai été piquée par l'informatique et les statistiques, et que j'ai choisi de m'orienter vers un Master en informatique, spécialité statistique et informatique pour la science des données, à Lyon 2. J'y ai été formée à la Data science qui remplissait tous mes critères, alliant rigueur mathématique, technicité de l'informatique et réponse à des besoins métiers concrets. J'ai eu la chance qu'Orange ouvre un poste pile à la sortie de mes études, et de pouvoir être recrutée directement en Guadeloupe.

Rodolphe : De mon côté, ma passion pour l'informatique, notamment la programmation, est apparue au collège, lors de cours d'informatique auxquels mes parents m'avaient inscrit. M'étant mis en tête d'exercer ce métier plus tard, j'ai passé le bac scientifique puis j'ai suivi une licence et un master informatique à l'université en Guadeloupe. J'ai débuté en tant qu'ingénieur en développement informatique chez Orange, mais j'ai développé une vraie appétence pour la manipulation et l'analyse de données à travers les projets qui m'étaient confiés, et j'ai naturellement évolué vers le métier d'ingénieur data/Data scientist aux côtés de Lisa.

Que dites-vous pour expliquer votre métier à des néophytes ?

Lisa : J'explique généralement que je récupère toutes les données brutes générées par l'entreprise, que ce soit les données clients, les données commerciales, les données relatives au réseau, bref toutes les informations que l'entreprise possède. En respectant les réglementations de protection des données personnelles et de la vie privée, bien sûr. Mon rôle est d'enrichir ces données brutes, de les nettoyer, les fiabiliser, de les organiser et de les faire parler pour répondre aux besoins des différents métiers de l'entreprise.

Pour donner quelques exemples, le service marketing peut nous demander de récolter des données afin de suivre la performance d'une nouvelle offre commerciale. Ou analyser les usages mobile hors du territoire, pour les aider à déterminer s'il faut inclure de nouvelles destinations dans nos offres. Nous pouvons également faire de la détection d'usages frauduleux. C'est très varié.

*Faites confiance au futur

À quoi ressemble votre quotidien chez Orange ?

Rodolphe : L'avantage de ce métier, c'est qu'il n'y a pas de journée type, d'autant plus avec la diversité de sujets et projets sur lesquels se positionne Orange. C'est très stimulant ! Notre première mission est de récolter les besoins métiers. Cela passe par du dialogue pour comprendre les informations recherchées et les traduire en solutions techniques. On travaille avec tous les services de l'entreprise, aussi bien le marketing, les ventes, la finance que le juridique. C'est très agréable de pouvoir collaborer sur une diversité de projets avec des collègues très compétents et pertinents.

Ensuite, on prépare les données et leur collecte, en créant des flux de données. L'objectif est de toujours en assurer la qualité et la fiabilité. Enfin, on traduit visuellement les données pour en faciliter la compréhension ; notamment à travers des tableaux de bord permettant une exploration autonome et interactive des données. Orange mise vraiment sur l'innovation, ce qui nous permet d'utiliser les dernières technologies pour notre métier. On apprend en permanence sur l'intelligence artificielle, le cloud, la sécurité, etc, grâce à différents dispositifs d'accompagnement, de formations dématérialisées en accès libre et de mobilité interne, qui permettent à chaque collaborateur d'être autonome dans sa montée en compétences. Finalement, notre quotidien c'est 50 % de collaboration, d'échanges et de points de suivi, et 50 % de travail purement technique derrière l'ordinateur.

Tout le monde peut-il devenir Data scientist ?

Lisa : Je conseillerais ce métier à des personnes de nature très curieuses et proactives. C'est dans la culture d'entreprise d'Orange de permettre à chaque salarié d'être force de proposition. Que l'idée soit retenue ou pas, on sait que l'on va être écouté. Étant donné la technicité du métier, il faut également un bon sens logique et de la rigueur. Si vous souhaitez par ailleurs travailler sur des projets porteurs de sens, qui auront un réel impact pour l'entreprise, vous tombez bien. Enfin, il est nécessaire d'avoir une appétence pour l'écoute et des qualités de communication car contrairement au stéréotype de l'informaticien seul dans son coin, il y a un travail en équipe permanent. Au-delà des chiffres, il s'agit définitivement d'un métier très humain.

Où en êtes-vous ?

Votre fatigue disparaît-elle après un week-end ou des congés ?

- Jamais
 Parfois
 Souvent

Vous avez du mal à "déconnecter" mentalement du travail en dehors des horaires ?

- Jamais
 Parfois
 Souvent

Votre sommeil est perturbé ou peu réparateur ?

- Jamais
 Parfois
 Souvent

Vous vous sentez plus irritable ou à fleur de peau qu'avant ?

- Jamais
 Parfois
 Souvent

Vous avez tendance à vous isoler au travail ?

- Jamais
 Parfois
 Souvent

Vous avez l'impression de subir une pression constante ?

- Jamais
 Parfois
 Souvent

Votre charge de travail vous semble difficile à maîtriser ?

- Jamais
 Parfois
 Souvent

Vous avez le sentiment que votre travail perd son sens ?

- Jamais
 Parfois
 Souvent

"JAMAIS"

Votre fatigue semble liée à un rythme de vie chargé ou à une période intense. Dans ce cas, vous arrivez encore à récupérer correctement.

L'essentiel est de continuer à préserver cet équilibre : bien dormir (6 à 8 heures si possible), éviter les écrans juste avant de vous coucher, prendre l'air le matin, bouger un peu chaque jour, et rester attentif à votre rythme global.

"PARFOIS"

Quelques signaux commencent à apparaître. Ce n'est pas forcément inquiétant mais c'est un moment où il vaut mieux s'écouter un peu plus.

Quelques questions à se poser : avez-vous des moments qui vous permettent vraiment de décompresser ? Certaines tâches vous demandent-elles plus d'énergie qu'avant ? Est-ce que votre organisation pourrait être un peu ajustée ?

Si besoin, en parler peut déjà faire du bien : avec un collègue, votre manager si la relation le permet, ou les ressources humaines.

"SOUVENT"

Votre fatigue semble installée. Elle ne disparaît plus vraiment avec le repos et peut être liée à votre environnement de travail.

L'auto-analyse devient limitée quand la fatigue s'accumule et il est souvent difficile de comprendre seule.e ce qui se passe. Pour poser les choses et sortir de l'isolement, parlez-en à votre médecin traitant, à une personne de confiance ou à un collègue.

Aussi, quand les difficultés s'installent, ces situations ne relèvent pas uniquement de l'individu, elles interrogent aussi l'organisation du travail et doivent être prises en charge à ce niveau. Dans le cadre professionnel, plusieurs relais existent ensuite selon la situation (voir encadré en page de gauche).

Z Z Z



bonfilon

by EW'AG



*Vous recrutez ?
Nous avons besoin
de votre avis !*

