

bonfilon

by **EWAG**
GUYANE - MAI 2026

N°2

COMPRENDRE
LE MARCHÉ DU TRAVAIL
AUX ANTILLES-GUYANE



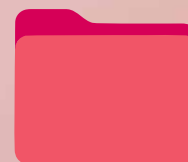
Inspis bien-être au travail



(secret) projet entrepreneurial



Revenir/Partir



Réflexion reconversion



Sariatha Boulard,
JRI chez EWAG

Et si vous deveniez référent handicap ? Un environnement de travail plus inclusif bénéficie à tous. L'Agefiph présente son réseau de référents handicap. **P.10**

Ta formation, ton métier, ton avenir, Le RSMA équipe ses stagiaires de compétences transverses et qualifications professionnelles en lien avec les besoins du territoire. **P.12**

Trust the future, Orange prépare l'avenir du travail en valorisant dès aujourd'hui les métiers de demain. Démonstration avec deux Data Scientists. **P.14**

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

Lou Denim, Jean-Albert Coopmann
Laurie-Anne Antoine

Distribution

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

AGENCES

Direction Guadeloupe

Audrey Béral (0690 27 82 22)

Aurélie Bancet (0690 37 54 82)

Direction Guyane

Mathieu Delmer (0694 26 55 61)

Direction Martinique

Émilie Valérius (0696 81 60 43)

Luciano Sainte-Rose (0696 01 62 64)

Consultants

Angela Fontana, Marie Prat

DIFFUSION

Directrices de la diffusion

Audrey Barty, Anouck Talban

Community manager

Alice Colmerauer

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 Sariatha. Comme son sourire l'indique, Sariatha est pétillante, dynamique, passionnée aussi. C'est une de nos JRI, Journaliste reporter d'images, arrivée chez Ewag il y a 5 ans, d'abord à distance puis de retour au pays.

Pour cette nouvelle édition de bonfilon, au-delà de vous partager des réflexions qui invitent à prendre du recul, des conseils pratiques pour faire toujours mieux et des dispositifs utiles qui répondent aux besoins de nos territoires, nous avons voulu mettre en avant "les vrais gens".

Ces personnes qui, comme Sariatha, réussissent à trouver sur leur territoire des missions qui leur plaisent, qui répondent à leur formation et leurs ambitions. Celles qui prennent le temps de penser et de questionner notre rapport au travail et à l'emploi local. Celles qui s'engagent pour le bien-être de leurs collègues. Celles aussi qui testent et explorent des parcours, et dessinent le monde du travail de demain.

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 édition, on parle de ce qui influence notre perception du travail au niveau local, du mirage que peut être le retour au pays, de devenir référent handicap, stagiaire au RSMA ou Data Scientist.

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.

10 / Trust the future.

12 / Et si vous deveniez référent handicap ?

13 / Ça chiffre.

14 / Ta formation, ton métier, ton avenir.

15 / bonfilon en vidéo.



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.

Le retour au pays ne nous sauvera pas.

Forum, table ronde, discours d'élus, vidéos inspirantes, plateaux télé, un seul refrain s'impose : "Il faut faire revenir nos talents."

L'intention paraît évidente. Les jeunes acquièrent des compétences en France hexagonale ou à l'étranger, et devraient ensuite revenir les mettre au service du territoire. Et bien que l'équation ait tout d'un jeu d'enfant, en réalité, ça l'est beaucoup moins. Car derrière cette espèce de slogan consensuel se cache une question rarement posée : le territoire est-il réellement prêt à accueillir durablement ceux qu'il presse de rentrer ? Décryptage avec Lauric Sophie, expert bonfalon en économie locale.

Par Laurie-Anne Antoine



On sait organiser les départs. En revanche, le retour...

Partir de chez nous relève presque d'un parcours organisé. Il n'y a qu'à voir les dispositifs créés pour accompagner les études hors territoire : aides financières, logement étudiant, réseaux d'entraide, accompagnement administratif. Le départ n'est pas laissé au hasard, il s'inscrit même dans une logique implicite d'égalité des chances, selon laquelle chacun doit pouvoir se déplacer vers d'autres régions pour accéder aux mêmes études et opportunités. On admet qu'une partie des formations, des métiers et des opportunités n'existent pas localement, et l'on aide donc la jeunesse à aller les chercher ailleurs.

Mais au moment du retour, tout cet accompagnement disparaît. En général, il n'existe ni point d'accueil pour s'installer, ni moyens clairs de passer d'un métier à un autre, ni stratégie de secteur facile à comprendre pour orienter les compétences. Trouver un logement relève souvent du système informel, identifier des opportunités dépend du réseau personnel, et la reconnaissance de l'expérience acquise ailleurs demeure... aléatoire.

Autrement dit, on organise le départ mais on improvise l'arrivée. Dans ces conditions, rentrer chez soi a tout d'un pari, quand on aimerait plutôt qu'il s'agisse "juste" d'une continuité de parcours.



Rentrer au pays, la solution miracle ?

Le retour au pays est régulièrement présenté comme un levier majeur de développement territorial. On suppose que le territoire manquerait avant tout de compétences et que leur rapatriement suffirait à relancer la dynamique économique. Cette idée est séduisante, et véridique, mais elle inverse les responsabilités.

Avoir des compétences disponibles ne suffit pas à assurer le développement d'un territoire. Sans tissu économique adapté aux profils qualifiés, l'ingénieur devient gestionnaire administratif, le chercheur, enseignant par défaut, l'entrepreneur, précaire. En clair, ce n'est pas l'absence de talents qui bloque le développement, mais plutôt l'absence de structures permettant de les employer utilement.

Le fait de se focaliser sur les retours produit également un effet social rarement évoqué : cela installe une tension implicite avec ceux qui sont déjà présents sur le territoire. À force de présenter les expatriés comme LA solution, on suggère involontairement que les résidents actuels ne suffisent pas. Or beaucoup de jeunes formés localement ont déjà du mal à s'insérer professionnellement parlant. Le discours public finit alors par opposer symboliquement "ceux qui reviennent" et "ceux qui sont restés", comme s'il existait une hiérarchie de légitimité. À cela, Lauric Sophie ajoute : « À trop se reposer sur une vision binaire des trajectoires, on imagine que chacun devrait suivre la même voie. Oui, certains partent et oui, d'autres restent, mais cela ne signifie pas que les uns sont moins bien formés ou moins expérimentés que les autres. Cela montre simplement que notre territoire est capable de mobilité et de créer des parcours multiples. »

Du côté des expatriés eux-mêmes, l'envie de rentrer existe souvent, mais elle se heurte à la réalité. Il faut dire que les retours d'expérience circulent vite : devoir accepter un poste en-dessous de ses compétences, essayer de garder son sang-froid face aux lenteurs administratives, faire avec des perspectives limitées...

L'attachement affectif à son territoire ne suffit pas toujours à compenser l'instabilité professionnelle, et beaucoup renoncent à se réinstaller.

Ils l'ont fait. Pourquoi pas nous ?

Si on regarde ailleurs, qu'il s'agisse de territoires insulaires comme La Réunion ou de pays d'immigration économique comme le Canada, leur développement ne repose pas sur la capacité à faire revenir leurs enfants. Bien au contraire. Leur recette : identifier des secteurs prioritaires (c'est-à-dire qui embauchent réellement et font partie de la stratégie de développement territorial), organiser l'installation pour faciliter l'intégration et assurer des transitions sans rupture vers l'emploi. Ce qui les rend d'ailleurs véritablement attractifs aussi bien pour leurs natifs que pour des profils extérieurs.

Finalement, ils ne se contentent pas de s'appuyer sur un attachement identitaire mais sur une projection économique crédible. Dans cette logique, chercher uniquement à faire revenir ses ressortissants revient à fonctionner en circuit fermé, alors que le développement d'un territoire s'appuie aussi sur la circulation des compétences.

Comme le souligne Lauric Sophie : « La question ne se limite pas au retour des Guyanais, mais à un enjeu plus large : celui de l'attractivité du territoire. Que fait-on pour le rendre désirable au monde entier, pas seulement pour ceux qui en sont originaires, mais aussi pour des profils extérieurs, qu'ils soient brésiliens, surinamiens, colombiens, ivoiriens ou vietnamiens ? »

Comment rendre notre territoire attractif ?

Pour commencer, en acceptant que la démographie guyanaise n'est plus exactement celle que l'on a longtemps imaginée : « Depuis 2010, nous observons une stagnation de la population, tandis que l'imaginaire collectif reste attaché à l'idée d'une croissance exponentielle continue. Il faut désormais préparer un avenir à l'antillaise, plutôt qu'un scénario fondé sur le million d'habitants. » Autrement dit, moins de discours creux sur le retour au pays, et davantage d'ouverture pour faire du territoire un espace capable d'attirer et de retenir des talents venus de tous horizons.

Deuxièmement : « Il faut permettre à ceux qui souhaitent venir d'être immédiatement autonomes, sans dépendre de proches pour se loger, se déplacer ou s'installer. Après avoir connu l'autonomie ailleurs, revenir dans une situation de dépendance devient rapidement frustrant et freine toute projection d'avenir sur le territoire. » Cela pourrait passer par des dispositifs de transition comme des financements fonciers, des colocations de six mois ou des micro-baux d'un an renouvelables, afin de laisser aux candidats le temps de se stabiliser.

Et enfin, reconnaître que le retour au pays ne se force pas. Il ne dépend pas seulement de l'attachement ou du discours moral, mais de conditions concrètes qui rendent l'installation à la fois possible et attractive. Tant que revenir semble plus contraignant ou plus risqué que rester ailleurs, un retour massif et durable restera un vœu difficile à réaliser.


Et si la véritable ambition n'était pas de convaincre les talents de rentrer, mais de bâtir un territoire où partir ne serait plus vu comme la meilleure option et où revenir deviendrait simplement une évidence ?



Lauric SOPHIE, expert bonfilon en économie locale

Lauric aide à comprendre comment l'économie façonne concrètement le territoire et ses opportunités. Docteur en sciences économiques, il met son expertise au service d'une lecture claire, utile et actionnable des réalités locales.

[linkedin.com/in/lauric-sophie-44a247a9](https://www.linkedin.com/in/lauric-sophie-44a247a9)



 [Profite de la vie sans découvert] + Suivre
7 h • 🌐

Un jour tu rentres au pays après 3, 4, 5 ans voir plus et tu vois tes parents avec les traits tirés. Ils sont fatigués, ils ont l'air vieux et toi tu te demandes comment ça se fait que le temps soit passé si vite.

Hier j'ai fêté mes 34 ans et il y a des paroles que j'aurais aimé entendre plus tôt. Alors je vais les dire dans l'espoir que quelqu'un m'entende assez tôt pour changer le cours de son histoire.

Quand tu construis ta vie loin de ta famille, pense ta carrière en fonction de cet éloignement. Pouvoir choisir ton lieu de travail et organiser librement tes horaires de travail est plus qu'un confort de vie. C'est nécessaire pour voir tes proches plus de 2 semaines par an. Si en plus de cela tu atteins un niveau de revenus suffisant pour générer de l'épargne régulièrement c'est l'idéal. Avec de l'épargne tu peux prendre un billet d'avion en urgence si un de tes parents tombe gravement malade. Tu peux emmener toute ta famille découvrir tes racines et ta culture. Tu peux dire j'en ai marre de vivre ici et organiser ton retour au pays. L'épargne est un ENJEU plus qu'une bonne habitude.

Penses-y.

  13

Ils en parlent sur les réseaux


Et ceux dans des secteurs différents, n'accèdent pas à certains poste malgré leur compétence car on les donne à des gens qui ont les filons sans forcément les compétences. Ex : urbanisme.

Et d'autres tout simplement on leur propose un smic alors qu'ils ont bac +5.


On se retrouve à avoir fait de longues études et à vouloir rentré, à se retrouver au chômage alors qu'en hexagone on a un travail avec le salaire qui va avec.

Alors je trouves ça bien de dire qu'on cherche à nous pousser à rentrer au pays.

Mais quel dispositif est mis en place pour les jeunes sans filon ? ou même pour les « nouveaux » métiers ?

 J'ai travaillé dans une grande entreprise pendant 18 en île de France . J'ai eu une mutation à la Martinique. Tout se passait bien là bas. Alors qu'ici, j'ai envie de démissionner tout les jours, j'ai du mal à me lever pour aller au boulot. Hiérarchie zéro, mal organisée, zéro vision et stratégie nulle et se permet d'être toxique en plus. Je regrette tellement. Je suis content d'être au pays mais, professionnellement, j'ai tout perdu.

1 sem Répondre

 RH / Formation / IA / Développement de compétences / Accompagnement... 12 h • ••

Ce n'est clairement pas évident sinon il n'y aurait pas un post sur le sujet. Comme partout il faut persévérer mais on pourrait s'attendre à un accueil plus chaleureux des « siens » pour ceux qui ont dû lutter aussi en métropole pour faire leur place et gagner en compétences. Le retour au pays est probablement plus aisé lorsqu'on le prépare en amont qu'on valide une opportunité professionnelle avant le départ. Une fois sur place, il faut rester ouvert à une éventuelle reconversion pro, un changement de métier, un salaire différent, des préjugés qu'il faut démonter... et prendre conscience et faire comprendre de ce qu'on peut aussi apporter à l'île.

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.

Et si vous deveniez référent handicap ?

Dans le contexte guyanais, déjà marqué par de nombreux freins à l'emploi*, le réseau de référents handicap (RRH), accompagnés par l'Agefiph, est un outil de proximité déployé pour faire progresser les politiques emploi handicap au sein des entreprises. Explications en 3 questions-réponses avec Yann Jolivet, animatrice territoriale de l'Agefiph en Guyane. Axelle Dorville

En quoi cela consiste d'être référent handicap ?

Les travailleurs guyanais porteurs de handicap ont pris l'habitude de "faire avec" et de compenser pour ne rien laisser paraître, par crainte, légitime, d'être stigmatisé, de ne pas évoluer, voire d'être licencié. Le rôle d'un référent handicap est d'informer, de sensibiliser et d'accompagner les collaborateurs, afin de créer un climat qui favorise la déclaration de RQTH, Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, et donc notamment l'adaptation des postes et de l'organisation du travail le cas échéant.

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

Bien sûr. Toute personne qui souhaite contribuer au bien-être de ses collègues peut devenir référent handicap, et ce quel que soit son métier dans l'entreprise. Les entreprises localisées sur plusieurs sites peuvent par ailleurs avoir un référent dans chacun d'eux, d'autant plus en Guyane du fait de l'éloignement. 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 à travers divers outils : la plateforme Activateur de progrès donnant accès à des contenus, 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, qui se réunit plusieurs fois par an. Portée par une vision inclusive, l'Agefiph conçoit ses différentes solutions en concertation avec les premiers concernés. Sur le terrain, concrètement, tout démarre par un diagnostic avant d'élaborer un plan d'actions dont nous accompagnons le déploiement avec nos partenaires.



Chargée de mission en ressources humaines et référente handicap chez Colas Ribal TP

« Il y a 4 ans, je rencontre des difficultés physiques. Peu accompagnée durant cet épisode, je décide de suivre une formation en ligne de 14h, permettant de devenir, avec l'accord de ma direction, référente handicap. Depuis, j'organise des campagnes de sensibilisation et des actions de prévention (tests auditifs, dépistage du diabète, ateliers pour les plus de 50 ans, etc.), en lien avec l'Activ Box de l'Agefiph qui contient des supports prêts à l'emploi. En parallèle, participer aux ateliers du réseau des référents handicap me permet de développer mes connaissances et de pouvoir échanger avec d'autres référents, aux réalités et attentes à la fois similaires et différentes. C'est un travail de longue haleine pour que les employés parviennent à partager leurs problématiques et que l'on arrive au stade de reconnaissance du handicap. Dans une entreprise du BTP, fortement masculine, le sujet du handicap est d'autant plus tabou. Mais travailler en souffrance n'est plus acceptable en 2026. C'est à l'entreprise de s'adapter aux problématiques de chaque personne, et c'est mon rôle, en tant que référente handicap. »

*L'illettrisme et l'illectronisme concernant un adulte sur quatre ; les difficultés de mobilité et d'accès à l'information des communes enclavées mais pas que ; le poids de l'économie informelle ; les difficultés d'obtention de titres de séjour et donc de permis de travail.

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

Ta formation, ton métier, ton avenir

Avec pas moins de 24 filières de formation titrantes et certifiantes répondant aux besoins du territoire, des sessions d'accompagnement vers l'emploi et une prise en charge globale, le RSMA permet plus que jamais de rentrer dans la vie active équipé.e des outils pour réussir. Exemple avec Faletia, caporal-chef et Simpia, volontaire stagiaire. Axelle Dorville



Faletia

« Une camarade de l'école m'ayant parlé du RSMA, j'y suis allée avec ma petite sœur. J'avais 20 ans et un Bac pro Métiers de la mode-vêtements. Je me suis d'abord inscrite dans la filière Remobilisation et accompagnement vers l'emploi, afin de faire un bilan de compétences mais aussi, d'apprendre à écrire un CV ou encore à réaliser un entretien d'embauche. Puis j'ai obtenu la certification A2SIP, le diplôme d'agent de sécurité qui permet de travailler en magasin, sur des chantiers ou dans le domaine portuaire.

Je suis aujourd'hui caporal-chef, la seule cadre féminine de ma filière. Je forme, j'encadre et j'accompagne les jeunes volontaires. Savoir que je suis là pour eux me motive beaucoup. Cela demande de l'esprit d'équipe, une bonne organisation, de la ponctualité, de la rigueur, de l'exemplarité surtout. C'est important de montrer qu'on n'abandonne pas. Il y a des gens que j'aurais pu ne jamais rencontrer sans le RSMA. Rejoindre le SMA, pour moi, c'est prendre son avenir en main et se battre pour le meilleur pour demain. J'ai également pu passer mon permis, ce qui coûte cher dans le milieu civil et qui est indispensable pour pouvoir travailler. Suite à une validation des acquis de l'expérience et une formation qui m'ont permis d'obtenir un titre professionnel, je m'oriente aujourd'hui vers un poste administratif et d'accueil téléphonique. »



Simpia

« J'ai rejoint le RSMA à mes 18 ans, suite à un CAP agent de qualité de l'eau. Mon grand-frère a été le premier de la famille à s'y inscrire, puis ma sœur s'est engagée. Je les ai suivis et cela me plaît.

Sur une journée type, on fait du sport puis je vais à l'atelier travailler sur mon projet professionnel. Je suis actuellement en formation de soudure-métallerie. J'aime le côté très technique et précis, et c'est un métier recherché par différents types d'entreprises. Il y a aussi beaucoup de cohésion dans ma section, on aime ce que l'on fait, on s'apprécie tous et on s'entraide en cas de difficulté.

Je trouve qu'il est difficile de trouver un emploi en tant que civil, et faire le RSMA "nous donne des points". Cela permet d'avoir une formation et une certification, ce qui aide au moment de rechercher une entreprise. J'ai obtenu une certification de soudeur TIG électrode enrobée et je prévois de quitter le RSMA pour trouver un travail. Pour moi, rien n'y est vraiment compliqué. Il faut juste écouter, suivre les ordres et avoir le mental. La formation dure 10 mois et chaque weekend, il y a un bus qui nous permet de rentrer voir nos proches. Je dirais que le RSMA offre des opportunités aux jeunes, surtout ceux qui ne savent pas quoi faire dans la vie. On peut y tester plusieurs formations, on nous aide à passer le permis, on n'est pas enfermés. Si des jeunes se sentent coincés, le RSMA est selon moi une porte ouverte. »

bonfilon

en vidéo



bonfilon

by EW'AG



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

