

bonfilon

by **EWAG**
MARTINIQUE - MAI 2026

N°2

COMPRENDRE
LE MARCHÉ DU TRAVAIL
AUX ANTILLES-GUYANE



Réflexion reconversion



Inspis bien-être au travail



Revenir/Partir



(secret) projet entrepreneurial



Léo Vignocan,
Cheffe de projet contenu
chez EWAG

Trust the future, Orange prépare l'avenir du travail en valorisant dès aujourd'hui les métiers de demain. Démonstration avec deux Data Scientists. **P.6**

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**

(juste) fatigué.e ou (complètement) épuisé.e par le travail ? Il est presque devenu normal d'être fatigué.e par le travail, mais lorsque le repos ne suffit plus, il convient de se poser les bonnes questions. Faites le quiz. **p.12**

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

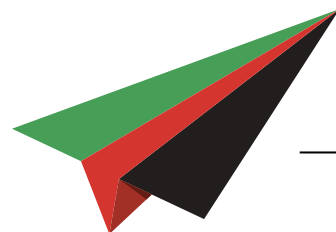
Sur notre couv, c'est Léo. Son petit sourire discret ? C'est la satisfaction d'avoir trouvé sa place au pays après 10 ans à Paris. Après un Master journalisme bilingue à la Sorbonne et un Bachelor en Marketing Digital, elle a ainsi pu concrétiser son envie de retour grâce à Ewag. Aujourd'hui, elle est Cheffe de projet contenu, membre du groupe de travail QVCT, et ce qui la motive, c'est de valoriser ce qui se fait de mieux chez nous, d'explorer des sujets qui aident à briser les tabous, de parler de la réalité martiniquaise, et surtout, de réussir à tenir l'équilibre précaire entre le pro et le perso. Bref, si je vous parle de tout cela, c'est parce que Léo, c'est un symbole de cette génération Z en recherche de sens et de temps libre pointée du doigt dans les discours alarmistes sur ces jeunes qui ne voudraient plus travailler.

Pour cette nouvelle édition de bonfilon, nous nous sommes intéressés à ces personnes qui, comme Léo, 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 ou encore 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 / Trust the future.
- 8 / Ce que personne ne te dit avant de rentrer
- 10 / Et si vous deveniez référent handicap ?
- 11 / Ça chiffre.
- 12 / Fatigué.e ou épuisé.e par le travail ?
- 14 / Bingo Boulot
- 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.

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 ! Axelle Dorville

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.



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 à ce que ces changements ne soient pas immédiatement reconnus comme une richesse ?

Quelles sont les choses auxquelles tu t'es habituée 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 amenée 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.e handicap ?

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 Aymeric Chemin, animateur territorial de l'Agefiph en Martinique. Axelle Dorville

Qu'est-ce que le réseau des référents handicap ?

Créé en 2018, c'est aujourd'hui une véritable communauté d'une centaine de référents en Martinique, qui se réunissent autour d'échanges thématiques et d'ateliers d'intelligence collective entre pairs. Le rôle du référent handicap est d'informer, de sensibiliser et d'accompagner ses 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.

*Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

Faut-il qu'il y ait des personnes déclarées comme travailleurs handicapés dans l'entreprise pour devenir référent.e ?

Non car les membres du RRH sont là pour s'outiller sur cette thématique afin de l'intégrer concrètement au quotidien dans l'entreprise. Cependant, les entreprises de plus de 250 salariés ont, elles, l'obligation d'avoir au moins un référent handicap. Toute personne qui souhaite contribuer au bien-être de ses collègues peut devenir référent handicap.

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

Pas nécessairement, l'Agefiph accompagne les référents handicaps à travers divers outils : la plateforme Activateur de progrès avec

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 RRH, qui se réunit plusieurs fois par an. Portée par une vision inclusive, l'Agefiph conçoit ses différentes solutions en concertation avec les premières concernées.



Chargée des ressources humaines et référente handicap chez GFA Caraïbes

« En tant que société d'assurance, l'inclusion est au cœur de nos valeurs. Bien que nous ne soyons pas soumis à l'obligation légale des entreprises de plus de 250 salariés, nous avons naturellement nommé un référent handicap. Nous savions que certains collaborateurs concernés n'osaient pas en parler, par gêne ou par manque d'information sur ce que la RQTH* pourrait leur apporter, en plus des différents dispositifs QVCT déjà mis en place chez GFA Caraïbes. Afin de lever les tabous et de dédramatiser le handicap, nous avons choisi le terme de "Référént santé au travail et handicap" et avons axé nos actions sur la sensibilisation par le biais de formats novateurs, pour susciter l'intérêt sans paraître moralisateurs. Ces efforts de mobilisation et la signature d'une convention de structuration avec l'Agefiph nous ont non seulement permis d'être récompensés du prix Maintien dans l'emploi au Trophée des entreprises inclusives, mais aussi d'atteindre et de dépasser le quota minimum de 6 % de travailleurs handicapés déclarés dans notre entreprise. J'apprécie de voir un collaborateur oser parler puis reprendre confiance, suite à l'amélioration de ses conditions de travail. Mettre l'inclusion au centre de nos actions bénéficie à tous les salariés et nous permet d'être attractifs pour tous types de candidats. »

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

ou ^(juste) Fatigué·e ^(complètement) épuisé·e par le travail ? Faîtes le test

Au travail, il est presque devenu normal d'être fatigué.e !!!
entre enchaînement de périodes intenses, journées
remplies et échéances en pagaille. Vous vous dites qu'il
suffira de lever le pied quand ce sera possible mais arrive
un moment où le repos ne suffit plus vraiment. Esprit
occupé, motivation fluctuante, énergie en berne.
**Ce décalage peut être le signe que la fatigue ne vient pas
seulement du rythme, mais aussi des conditions de travail...**

Laurie-Anne Antoine

Les risques psychosociaux, c'est quoi ?

Ce sont ces situations de travail, qui, sur la durée,
peuvent peser sur la santé mentale et physique et
dégrader le bien-être des salariés.

Ces risques peuvent être liés au stress (quand la
frontière entre vie professionnelle et personnelle
devient trop fine), à des violences internes ou externes
(collègues, hiérarchie, clients), ou à l'organisation du
travail elle-même.

On distingue généralement *6 grandes familles* de risques psychosociaux :

1. les exigences émotionnelles
(la boule au ventre, la peur...);
2. la surcharge de travail;
3. le manque d'autonomie;
4. l'insécurité de l'emploi;
5. les relations de travail dégradées;
6. les conflits de valeurs, par exemple lorsqu'on
demande d'agir à l'encontre de ses convictions.



Qui contacter en cas de risques psycho-sociaux ?

VOTRE MANAGER

1er niveau de dialogue. Permet souvent d'ajuster la charge de
travail, l'organisation ou de désamorcer une tension rapidement.

LES RESSOURCES HUMAINES

Si la situation persiste ou s'il y a un problème relationnel, elles
peuvent proposer des solutions ou lancer une démarche interne.

LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL (CSE)

Ils peuvent écouter, conseiller et faire remonter les
situations collectives ou sensibles.

LE MÉDECIN DU TRAVAIL

Un interlocuteur clé, confidentiel et indépendant pour parler de
votre santé liée au travail et être orienté.e.

VOTRE MÉDECIN TRAITANT

Souvent la première personne ressource quand l'épuisement est
déjà installé ou difficile à analyser seul.e.

LES PROFESSIONNELS DE LA PRÉVENTION (IPRP)

Des experts référencés par l'État que les entreprises peuvent
solliciter pour prévenir et agir sur les risques. Par exemple, Cédric
Louisy-Louis, expert QVCT à bonfilon est également Intervenant
en Prévention des Risques Professionnels et accompagne les
organisations sur ces sujets.

+596 696 02 39 17 cedric@pelycan.eu www.pelycan.eu

Bon à savoir

La loi impose à l'employeur de protéger la santé physique
et mentale des salariés. Les risques psychosociaux
doivent **obligatoirement** être identifiés dans le Document
unique d'évaluation des risques professionnels.

L'INSPECTION DU TRAVAIL

À contacter en dernier recours lorsque la situation devient grave
ou qu'aucune solution n'est trouvée en interne.

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



BINGO

Boulot 2026

Vous pouvez ajouter vos propres objectifs dans les cases vides.

Devenir
réfèrent.e
handicap

voir p.10

?

Décentrer
le travail
(et éviter le
burn-out)

voir p.12

?

Enfin
lancer mon
projet perso

Trouver
ma place
(au travail et
sur le territoire)

Se
reconvertir
(dans la Data
Science?)

voir p.6

Préparer
le retour au
pays

voir p.8

?

bonfilon

en vidéo



bonfilon

by EW'AG



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

