AléVini

LIVRE MADRAS DU RETOUR AU PAYS

Etat des lieux
et propositions programmatiques

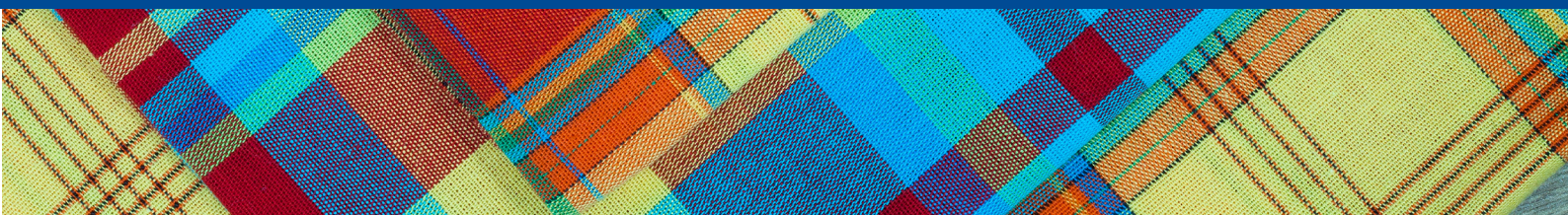


Table des matières

I. Finalité et objectifs du Livre Madras **12**

II. Présentation de l'association Alé Vini **13**

III. Méthodologie d'élaboration du Livre Madras **15**

IV. Présentation du panel d'intervenants à la table ronde **16**

V. Diagnostic partagé **17**

- **5.1.** Orientation professionnelle **17**
- **5.2.** Formation professionnelle **22**
- **5.3.** Emploi **27**
- **5.4.** Cadre de vie **34**
- **5.5.** Aides au retour **40**

VI. Propositions programmatiques **44**

- **6.1.** Moderniser l'orientation professionnelle en Guadeloupe **44**
- **6.2.** Revisiter la gouvernance et la stratégie locales de formation **46**
- **6.3.** Valoriser le travail au pays, sous toutes ses formes **48**
- **6.4.** Appréhender le cadre de vie comme un facteur clé d'un retour réussi au pays **51**
- **6.5.** Aider effectivement et efficacement au retour au pays **53**

VII. ANNEXES **57**

- **7.1.** Synthèse des préconisations **57**
- **7.2.** Glossaire **60**
- **7.3.** Liste des contributeurs **61**
- **7.4.** Remerciements **62**

Le mot du président

Chaque année, des milliers d'ultramarins font le choix du retour après un parcours de mobilité en France hexagonale ou à l'étranger. Si le retour est un choix personnel et professionnel, nous portons tous en nous la volonté de contribuer au développement de notre île grâce à nos compétences durement acquises à l'extérieur.

Mais le « retour au pays » n'est ni anodin ni facile. Revenir, même avec des diplômes, implique bien souvent des sacrifices, qu'il s'agisse de périodes de chômage contraintes ou de la nécessité de se réorienter professionnellement. Aux incertitudes de l'emploi, s'ajoutent parfois d'autres difficultés, matérielles ou sociales.

Dans le meilleur des cas, le retour est difficile. Dans le pire des cas, il est impossible, car si certains reviennent bel et bien, combien renoncent à revenir par anticipation de ces contraintes ?

Face à cette situation, force est de constater que les institutions sont restées désespérément silencieuses. Il n'existe pas d'aide au retour, alors même que c'est une possibilité offerte par la Loi Égalité Réelle Outre-mer adoptée en 2017. Il n'existe d'ailleurs aucune incitation à revenir comme il en existe pour partir.

Dans le même temps, le territoire se développe et est de plus en plus attractif, pour les Français et autres Européens de tous horizons, venus tenter le « rêve caribéen » avec à la clé, de belles réussites professionnelles pour nombre d'entre eux. En parallèle, le taux de chômage des Guadeloupéens continue de battre des records, en particulier chez les 16-25 ans et les femmes.

Si la mobilité, lorsqu'elle est choisie, peut être une chance de s'ouvrir à d'autres horizons, de se former, de grandir et d'acquérir de l'expérience, elle ne peut décemment pas représenter le seul modèle de réussite proposé aux jeunes ultramarins. De surcroît, nous pensons que le retour, dès lors qu'il est envisagé, doit être encouragé et accompagné.

Ce d'autant plus qu'après une mobilité réussie dans l'Hexagone, un bon nombre de jeunes issus de nos territoires ne trouvent pas de solutions professionnelles dans l'archipel, ni d'accompagnement au retour, comme si l'émigration n'avait permis que de décaler l'inévitable, en y ajoutant d'autres embûches rendant leur insertion encore plus difficile.

Depuis quelques années, l'association Alé Vini en Guadeloupe et ses homologues, basés à la Martinique et à La Réunion, se sont engagés à favoriser le retour des ultramarins dans leur territoire d'origine. L'énergie et les actions que nous déployons pour faciliter le retour de la diaspora, ne pourront aboutir durablement sans un investissement politique fort.

Quand il est désiré, le retour au pays n'est pas seulement une aspiration légitime à satisfaire, c'est un droit essentiel à garantir. A l'échelle collective, il traduit un projet de société au sein duquel les natifs du territoire ont la possibilité d'y travailler, de s'y épanouir, d'y construire une vie... Ce projet, le monde associatif ne saurait le porter à lui seul. Il nécessite un engagement fort et durable des pouvoirs publics et des autres acteurs de la gouvernance locale.

C'est pourquoi nous interpellons aujourd'hui l'ensemble des décideurs nationaux et locaux pour que la question du retour au pays fasse partie intégrante de la politique relative à l'emploi, la mobilité et la formation. Des mesures ambitieuses devront être prises afin de créer les meilleures conditions possibles pour un retour réussi.

Ainsi compte tenu des enjeux, nous plaidons notamment pour la création par la loi d'un véritable service public de la continuité territoriale, coordonné par un chef de file, disposant de moyens administratifs, techniques, humains, matériels et financiers pour assurer la viabilité d'un outil au service du retour au pays des forces vives sur les territoires ultramarins.

Fruit des réflexions des membres de l'association et d'une large concertation avec les acteurs locaux, le présent Livre Madras se veut une contribution aux réflexions sur le retour au pays et aux nécessaires changements à opérer et mesures à mettre en œuvre pour le faciliter.

Yann **CERANTON**
Président de l'association Alé Vini

Le mot du parrain

On assiste depuis une dizaine d'années à un autre grand mouvement, noble, constructif, cohérent, celui d'une volonté du retour au Pays. Un retour aux sources pour ramener compétences, expériences et savoirs au sein des territoires ultramarins.

En qualité de Président de la Délégation aux Outre-mer et Député de la Guadeloupe, j'ai pu mesurer l'ampleur du phénomène, grâce aux rapports d'information commandés sous ma présidence et des nombreuses demandes d'interventions, notamment de fonctionnaires désireux de faire valoir le centre de leurs intérêts matériels et moraux en Guadeloupe, Martinique, Guyane, à La Réunion, à Mayotte et dans l'ensemble des autres territoires régis par les dispositions de l'article 74 de la Constitution.

De ce militantisme personnel en faveur du retour au Pays et sur ma proposition d'amendement, est né en 2020, le premier concours à affectation locale. Dans l'attente de sa mise en œuvre en Outre-mer, la mobilisation se poursuit. En tant que rapporteur du budget Outre-mer, j'ai pu souligner l'urgence à réévaluer l'action de LADOM, afin que dans le prolongement de la loi LODEOM, elle détienne les moyens financiers pour accompagner financièrement le retour au Pays des jeunes, dans les 5 années suivant la fin de leur formation.

Il faut le dire, la situation démographique pesant sur la Guadeloupe, la Martinique et la Réunion, menace ces territoires fertiles et la croissance économique escomptée. Le rapport de la Délégation aux Outre-mer sur le grand âge, fait état de cette réalité. La part des 65 ans et plus a été multipliée par 1,5 entre 1999 et 2014, et selon les dernières projections de l'INSEE, cette part sera encore multipliée par 2 en Guadeloupe et en Martinique d'ici à 2030. Les 65 ans et plus représenteront alors environ 30 % de la population antillaise. Ainsi, les deux collectivités antillaises, jadis les plus jeunes, seront les plus vieilles de France.

Bien consciente que l'action publique répond à un rythme et à des exigences différentes, la jeunesse a pris son destin en main. L'action magnifique de l'Association Alé Vini, ayant son pendant en Martinique par le biais de l'association Alé Viré, ainsi qu'à La Réunion, marque la volonté de jeunes engagés, de passer de l'idée à l'action du retour au Pays.

L'heure n'est plus aux tergiversations mais à la recherche d'outils techniques, matériels et financiers des forces vives, immédiatement opérationnels, pour faire de ce retour une réussite professionnelle et personnelle.

C'est donc l'ensemble des acteurs locaux, institutionnels, associatifs, qui doivent aujourd'hui s'engager dans une logique de planification à court, moyen et long termes afin d'y parvenir. En ce sens, le dernier appel à projet Jeunesse Outre-mer du Ministère des Outre-mer, témoigne de ce que la prise en main de notre destin relève autant de l'initiative privée que de l'initiative publique.

Construire ensemble la Guadeloupe de demain ! Le livre Madras est un outil impactant et pose une belle pierre à l'édifice de ce grand mouvement citoyen.

Olivier **SERVA**
Député de la 1ère circonscription de Guadeloupe
Parrain de l'association Alé Vini

Introduction

Sur la période 2013-2018, l'archipel guadeloupéen a perdu en moyenne 2 700 habitants par an, soit 0,7% de sa population chaque année[1]. Ce chiffre témoigne du phénomène de dépeuplement auquel la Guadeloupe est confrontée. Les causes de ce phénomène sont multiples.

Parmi elles, on peut citer la recherche de formations au sein des grandes métropoles mondiales de la part de nombreux jeunes, mais également la recherche d'opportunités professionnelles satisfaisantes, adaptées aux besoins et aux aspirations d'une pléthore de guadeloupéens, sans distinction d'âge. Dans un cas comme dans l'autre, l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE) est formel, la population guadeloupéenne baisse inexorablement d'année en année.

C'est dans ce contexte démographique que l'association Alé Vini Guadeloupe a été créée, en fin d'année 2019, avec pour mission de lutter contre le dépeuplement du territoire en favorisant le retour au pays des forces vives. L'association Alé Vini et ses partenaires partent du postulat que le retour au pays constitue une aspiration légitime des membres de la diaspora ultramarine et singulièrement guadeloupéenne, tout autant qu'un mouvement positif, porteur de plus-value pour le territoire d'origine.

Les promoteurs du retour au pays suggèrent également que cette aspiration et ce mouvement appellent des réponses publiques efficaces, pertinentes et cohérentes. Ils invitent ainsi les décideurs à appréhender le retour au pays comme un enjeu de développement majeur, face auquel une politique publique à part entière doit être érigée.

À ce titre, la question du retour au pays est inscrite à l'agenda public local, et impacte nombre de politiques publiques mises en œuvre dans l'archipel. En effet, parler du retour au pays, c'est aborder inévitablement les problématiques de chômage, de vieillissement accéléré de la population, de développement économique, d'offre de formation présente sur le territoire, des migrations entre les Outre-mer et l'hexagone ; en somme de l'avenir de la Guadeloupe.

Confortée par ce constat, l'étude ci-présente un diagnostic et formule des préconisations sur les thématiques de l'orientation, de la formation, de l'emploi, du cadre de vie et des aides au retour au pays. Ces éléments doivent s'envisager comme des contributions utiles aux réflexions sur le développement local. Ils permettent, c'est en tout cas le souhait des contributeurs, de battre en brèche

1 INSEE, parution du 29 Décembre 2020

un certain nombre d'idées reçues et de proposer des pistes d'actions innovantes pour favoriser l'insertion sociale et professionnelle des Guadeloupéens dans leur archipel.

Ainsi, dans la première partie, un diagnostic détaillé est exposé. Il se base sur les analyses délivrées par une quarantaine d'acteurs socio-économiques du territoire, collectées lors de la table ronde du retour au pays qui a eu lieu en février 2022. Le mode de recueil de ces informations est détaillé dans la partie IV- Méthodologie d'élaboration. Cet état des lieux décrit le fonctionnement, les pratiques actuelles et est exposé selon 5 thématiques clés : orientation, formation, emploi, cadre de vie et aides au retour au pays.

Ce diagnostic traduit la perception qu'ont les acteurs locaux de la situation actuelle et des perspectives d'évolution à court, moyen et long termes. Aussi n'est-il pas toujours objectivé, en effet, ce diagnostic se fonde en partie sur les ressentis exprimés. Toutefois, sachant qu'il est souvent épineux de traiter de questions démographiques en lien avec les origines ethniques, il reste pertinent puisqu'il révèle les priorités telles qu'elles apparaissent aux acteurs, bien au fait des réalités locales.

Dans une seconde partie, sont mises en avant, les propositions d'actions qui favorisent spécifiquement le retour au pays, préviennent ou limitent les départs, ou qui se veulent innovantes. Ce sont ainsi 82 propositions d'actions qui ont été identifiées, dont la mise en œuvre peut être confiée à un opérateur comme l'association Alé Vini, et menées de concert par l'ensemble des acteurs de la société civile, économiques, ou politiques du territoire.

Toutes ces actions visent à inverser la spirale socio-démographique négative dans laquelle le territoire est plongé depuis quelques décennies. Ces actions sont détaillées dans le tableau ci-après.

Objectifs stratégiques	Objectifs opérationnels	Propositions d'actions
Moderniser l'orientation professionnelle en Guadeloupe	Améliorer le service public de l'orientation en Guadeloupe	Améliorer le fonctionnement du CREFOP (Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelle)
		Mieux identifier les besoins en emplois et les métiers porteurs sur le territoire
		Adapter les actions de communication aux pratiques des jeunes publics
		Positionner les PAEJ (Point Accueil et Ecoute Jeunes) dans une logique "d'aller vers"
		Améliorer la formation des conseillers d'orientations
		Mobiliser des "grands témoins" et des "parrains"
		Associer plus fortement la Famille dans l'orientation professionnelle
	Diversifier et individualiser les parcours professionnels	Initier le dialogue sur l'orientation le plus tôt possible
		Développer les stages en entreprise avant la classe de 3ème
		Valoriser les parcours atypiques
		(Re)mettre la personne et son projet de vie au centre des méthodes d'orientation
		Accorder une place centrale aux passions dans les choix d'orientation
		Elargir les choix d'orientation aux enjeux de développement contemporains
	Ouvrir les dispositifs d'orientation aux membres de la diaspora	Intégrer la réorientation aux réflexions et aux discussions
		Pérenniser et promouvoir la JOMD (Journée Outre-Mer Développement)
	Promouvoir l'excellence et les talents de la Guadeloupe	Communiquer sur les filières techniques et professionnelles et sur leurs débouchés
		Dupliquer les espaces de co-working de type Rèv An Mwen

Objectifs stratégiques	Objectifs opérationnels	Propositions d'actions
Revisiter la gouvernance et la stratégie locales de formation professionnelle	Améliorer la qualité des formations dispensées en Guadeloupe	Renforcer le contrôle des dispositifs en place
		Renforcer les interactions entre les lycées et l'enseignement supérieur
		Valoriser et promouvoir les formations locales de qualité
	Adapter l'offre de formation aux besoins du territoire	Elargir l'offre de formation sur le territoire
		S'assurer de la complétude des cursus de formations à l'échelle locale
		Pérenniser le PRIC (Pacte Régional d'Investissement dans les Compétences) en Guadeloupe
		Développer la GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences Territoriale) en Guadeloupe
		Identifier les besoins en formation en lien avec le développement durable du territoire
		Imaginer et déployer les formations du futur en Guadeloupe
	Accompagner les publics sans diplôme et sans formation	Renforcer l'identification et le suivi des NEETS (Not in Education, Employment, Training)[2]
		Généraliser les bilans de compétences et développer la VAE (Validation des Acquis de l'Expérience)
		Favoriser l'individualisation de l'accompagnement et des parcours de formation
	Associer plus étroitement les entreprises locales à l'effort de formation	Soutenir les plans de formation des entreprises et des administrations
		Développer les opportunités de formation continue en Guadeloupe

2 Ce terme désigne des personnes qui ne sont ni en emploi, ni en études, ni en formation

Objectifs stratégiques	Objectifs opérationnels	Propositions d'actions
Valoriser le travail au pays, sous toutes ses formes	Améliorer la diffusion des offres locales d'emplois	**Centraliser les offres d'emploi sur une plateforme unique**
		Susciter une meilleure appropriation des outils numériques de recherche d'emploi
	Inciter les entreprises locales à embaucher des candidats au retour	**Instaurer un système de bonification pour les entreprises embauchant des candidats au retour**
		Favoriser les mises en relations et les candidatures à distance
	Favoriser l'accès aux emplois publics pour les candidats au retour	**Etendre le dispositif "Cadres d'Avenir" à la Guadeloupe**
		Lutter contre le clientélisme dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière
		Appliquer le dispositif des concours nationaux à affectation locale en Guadeloupe
	Renforcer l'attractivité des contrats et des rémunérations proposés	Valoriser les autres types de contrats que les CDI, y compris l'intérim
		Garantir le paiement effectif et régulier des salariés
		Conduire des études régulières sur les écarts salariaux entre la Guadeloupe et l'Hexagone
		Financer le différentiel de salaires de cadres
		Réduire puis éliminer les écarts salariaux entres les femmes et les hommes
		Réduire les écarts salariaux entre les secteurs publics et privés en Guadeloupe
		Proposer des formations aux négociations salariales
	Renforcer l'accompagnement à la création et au développement d'entreprises	**Développer la confiance en soi et la culture du risque auprès des jeunes**
		Développer les formations à destination des créateurs d'entreprise
		Considérer les structures de l'ESS (Économie Sociale et Solidaire) comme des acteurs économiques à part entière
		Renforcer le soutien financier, technique et la représentation des TPE

Objectifs stratégiques	Objectifs opérationnels	Propositions d'actions
Appréhender le cadre de vie comme un facteur clé d'un retour réussi au pays	Permettre aux Guadeloupéens de jouir de leurs droits fondamentaux	Garantir l'accès aux soins dans tous les territoires qui composent l'archipel guadeloupéen
		Améliorer la qualité et la performance des établissements de santé de la Guadeloupe
		Renforcer la communication sur les aides à l'installation de médecins spécialistes
		Adapter l'enseignement à l'identité culturelle de la Guadeloupe
		Renforcer l'accompagnement scolaire des enfants en difficulté
		Réduire la fracture numérique en Guadeloupe
	Intégrer pleinement le sport, culture et les loisirs à la réflexion	Mieux diffuser l'offre d'activités sportives, culturelles et de loisirs en Guadeloupe
		Valoriser l'action des associations culturelles et sportives et encourager les initiatives collectives
		Rendre l'art plus accessible pour les Guadeloupéens
		Densifier et diversifier l'offre d'équipements et d'activités culturelles et sportives
		Améliorer la gestion et l'entretien des équipements culturels et sportifs
		Développer la détection et l'accompagnement des jeunes talents
		Considérer les activités sportives et culturelles comme des compétences scolaires à part entière
		Encourager la création de nouveaux métiers dans les domaines du sport, de la culture et des loisirs
		Renforcer la lisibilité des opportunités professionnelles dans la culture, le sport et les loisirs
		Développer les résidences d'artistes en Guadeloupe
	Compenser utilement le coût de la vie en Guadeloupe	**Promouvoir des modes de vie et de consommation alternatifs en Guadeloupe**
		Encourager les initiatives solidaires sur le territoire
		Favoriser le recours à la colocation pour limiter le coût du logement
		Abaisser les tarifs des transports publics locaux

Objectifs stratégiques	Objectifs opérationnels	Propositions d'actions
Aider effectivement et efficacement au retour au pays	Soutenir la mobilité dans les deux sens	Appliquer les mesures de la loi sur l'Égalité Réelle relatives à l'aide au retour
		Mobiliser les fonds de LADOM pour favoriser le retour au pays
	Objectiver et déployer les dispositifs d'aide	Clarifier les critères d'attribution des aides au retour au pays
		Prévoir des aides individuelles et des aides aux familles
		Créer une plateforme unique centralisant les aides au retour
		Affecter du personnel dédié à l'accompagnement matériel et humain au retour
	Proposer un accompagnement spécifique au déménagement et au logement	Améliorer la communication sur les dispositifs existants
		Améliorer la connaissance des besoins en logement des candidats au retour
		Adopter une approche prospective pour orienter le développement du parc
		Traduire le sujet du retour au pays dans les documents programmatiques
		Créer une aide spécifique pour l'aide à l'installation au pays
		Mobiliser le 1% logement pour les candidats au retour au pays
		Mobiliser des logements relais pour les candidats au retour
	Structurer le service public du retour au pays	Créer par la loi une compétence aide à la mobilité retour en Outre-mer
		Faire de LADOM l'administration pivot de la politique publique du retour
		Coordonner les actions du retour dans un plan pluriannuel associant les collectivités territoriales, l'Etat, le monde de l'entreprise et les représentations professionnelles ayant une finalité stratégique avec des objectifs défini
		Faire des associations du retour au pays des administrateurs de LADOM pour renforcer l'implication démocratique dans la promotion, la construction, l'évaluation des politiques publiques du retour au pays

I. Finalité et objectifs du Livre Madras

Le présent document se veut une contribution à la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques favorisant le retour au pays des Guadeloupéens.

Portée par l'association Alé Vini et nourrie des apports des autres acteurs locaux qui œuvrent en ce sens, cette proposition programmatique est destinée aux décideurs nationaux et locaux.

Elle est adossée à un diagnostic esquissé lors de la table ronde organisée par Alé Vini le 26 février 2022 à Pointe-à-Pitre et partagée, à cette occasion, par les participants.

Au regard de la nature des sujets traités lors de cette table ronde et de la richesse des débats que cette dernière a suscité, cette analyse a vocation à alimenter la réflexion sur d'autres volets de l'action publique locale.

D'autre part, cette production est structurante pour Alé Vini. Elle fait écho aux autres projets portés par l'association, telle la plateforme numérique et de coaching mise en ligne en février 2022, et préfigure d'autres initiatives en faveur du retour du pays.

C'est, en tout cas, la volonté d'Alé Vini que de continuer à servir cette cause, avec le soutien de ses partenaires institutionnels, au premier rang desquels le Ministère des Outre-mer.

Dans cette optique, le livre Madras doit être appréhendé comme une feuille de route, comme un support de dialogue entre tous les acteurs qui concourent au retour au pays des membres de la diaspora guadeloupéenne.

Il a vocation à être discuté, débattu, amendé afin de susciter une large appropriation et une traduction concrète dans les politiques de facilitation du retour au pays.

II. Présentation de l'association Alé Vini

A l'origine de l'association

Selon les données démographiques de 2018, la Guadeloupe perd en moyenne 2 000 habitants par an. Le territoire ne compte plus que 379 710 habitants en 2020 contre 403 314 en 2012. D'ici 2030, on estime qu'il n'abritera plus que 372 000 habitants.

Cette perspective alarmante est à l'origine de la naissance de l'association à but non-lucratif, Alé Vini, en décembre 2019.

Alé Vini : la symbolique

Si cela peut paraître une évidence pour tous les natifs des petites Antilles et les créolophones, ce n'est pas forcément le cas pour tous ; Alé vini est une expression créole que l'on peut traduire par va-et-vient, ou va et viens.

L'expression Alé Vini a été choisie, en hommage à l'association Alé Viré (va et reviens), qui a accompagné Alé Vini dans ses premiers pas. L'expression transcrit l'idée de retour au pays, tout en respectant les libertés individuelles d'aspirer à d'autres horizons et d'accéder à d'autres connaissances.

Il s'agit pour les fondateurs de l'association, de laisser s'opérer ces déplacements libres à des moments de vie clés de chacun, dans un va-et-vient avec l'Hexagone et l'étranger, vertueux à la fois pour l'archipel et ses habitants.

La richesse de la Guadeloupe réside dans le fait que son intelligence et ses réussites s'expriment au sein de l'archipel mais également au-delà de ses frontières. C'est toute cette complexité qui est symbolisée par le terme "Alé Vini".

Les fondateurs

A l'initiative de ce projet citoyen ambitieux, un jeune Guadeloupéen Yann CERANTON à la tête de la Direction de la vie des quartiers de la ville de Sainte-Anne, amoureux de cette île, sa culture, sa population, de son potentiel intellectuel humain, aussi bien localement qu'à travers le monde.

Yann a été vite rejoint par des bénévoles engagés et motivés, présentant des expertises et des compétences diverses, qui servent l'objet et concourent aux objectifs de l'association. Bénévoles qui ont souvent été, de par leurs parcours respectifs, confrontés personnellement à la problématique du retour au pays.

Le projet associatif a également été rendu possible grâce au soutien d'Olivier SERVA Député de la 1ère circonscription Guadeloupe, Président de la Délégation aux Outre-Mer, Conseiller municipal et communautaire des Abymes et Président de la Commission Développement Économique Région Guadeloupe.

Mission de l'association

A la lumière de ces données démographiques, il s'agissait de réaliser un travail de collecte d'informations sur les motifs de départ et de non-retour au pays, conjugué au constat des nombreux freins d'accès à l'emploi, à la formation, au logement mais aussi à l'éloignement géographique et culturel.

Comment ? En mettant en place une plateforme de services aux candidats au retour au pays et aux entreprises locales, en communiquant dans les médias et réseaux sociaux, en opérant un lobbying auprès des pouvoirs publics et des entreprises. Plus généralement, en rassemblant toutes les bonnes volontés, compétences et talents, pour formuler des pistes de réflexion, proposer des solutions d'accompagnement, et organiser des actions clés, autour de ce grand enjeu régional : faciliter le retour au pays des forces vives.

ADN d'Alé Vini

Les activités de l'association sont guidées par des principes de proximité, d'accessibilité, d'altruisme, d'aide et d'entraide.

Alé Vini ne propose pas seulement une vitrine de témoignages ou de valorisation de parcours comme certains de ses homologues associatifs. L'association entend avoir un vrai impact sur les migrations de ses compatriotes et travaille ainsi en collaboration avec des institutions régionales et gouvernementales, dans une démarche citoyenne, par des actions concrètes d'aide et d'accompagnement.

III. Méthodologie d'élaboration du Livre Madras

Animée par la volonté de s'inscrire dans une démarche de co-construction avec les acteurs du territoire, l'association Alé Vini a organisé, le 23 février 2022, au Centre Rémy Nainsouta à Pointe-à-Pitre, un événement consacré au retour au pays.

Cet exercice participatif, dont le programme est détaillé ci-après, a réuni 43 participants, dont la liste détaillée est jointe en annexe, représentant plusieurs catégories d'acteurs et incluant des décideurs locaux et nationaux.

Il a été conçu et animé par les membres de l'association, soutenus par de jeunes bénévoles justifiant d'une expérience dans l'organisation de ce type de manifestation. L'ensemble de la démarche a également bénéficié de l'expertise d'un cabinet conseil en politiques publiques, le cabinet Maragnes, qui a accompagné Alé Vini dans l'élaboration de la méthode, l'animation des ateliers et la rédaction du présent document.

Menés successivement en plénière et en groupes de travail, les débats de cette table ronde ont traité cinq thèmes : orientation, formation, emploi, cadre de vie, aides au retour. Pour chacune de ces thématiques, des éléments de définition, des données couplées à des « phrases chocs » ainsi que des questions introductives ont été portés à la connaissance des participants. Le diagnostic et les préconisations qui sont synthétisés dans ce document suivent fidèlement cette trame.

Ces éléments sont donc le fruit de la réflexion collective engagée à cette occasion, mais aussi de la capitalisation des analyses, des projets et des propositions portés, depuis sa création par l'association Alé Vini.

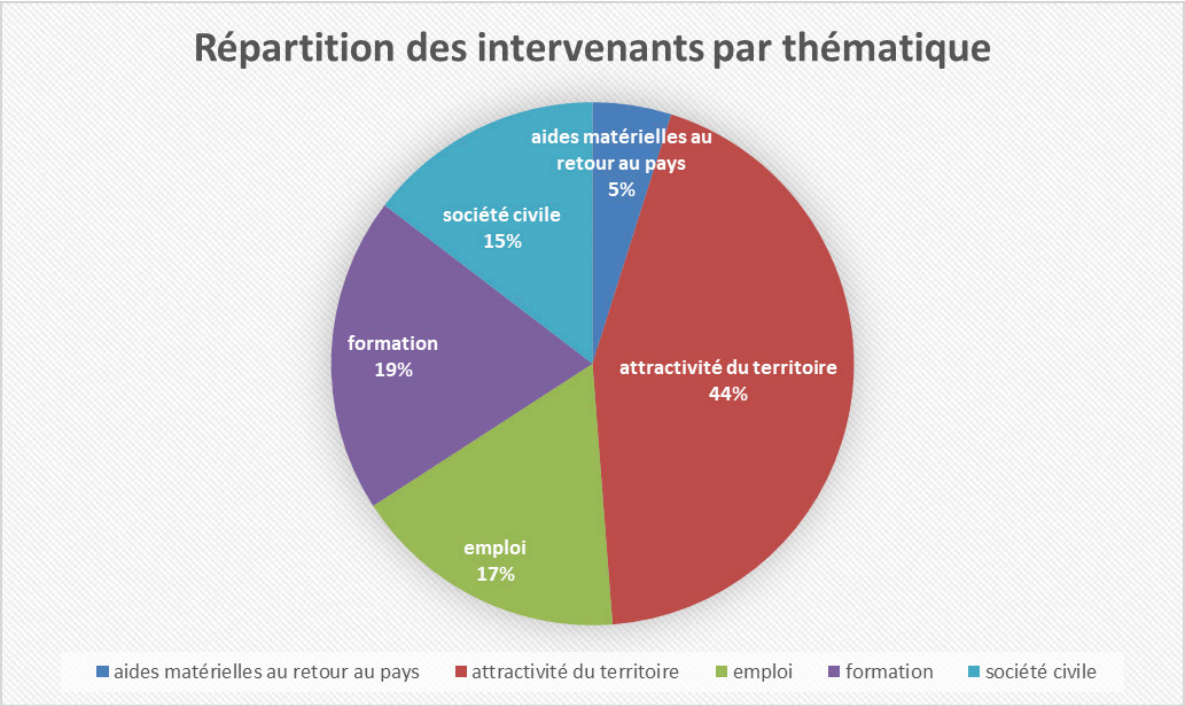
Programme de la table ronde sur le retour au pays

- **08h00** : Accueil des participants, petit déjeuner, brise-glace
- **08h45** : Présentation des objectifs et du déroulé de la journée
- **09h00** : Ateliers [5 en simultané]
- **10h15** : Collation
- **10h45** : Ateliers [5 en simultané]
- **12h00** : Déjeuner
- **14h00** : Restitution des ateliers
- **15h30** : Collation
- **15h45** : Bilan de l'atelier
- **16h00** : Conclusion + remerciements

IV. Présentation du panel d'intervenants à la table ronde

La table ronde du retour au pays vise à mener une consultation publique globale et ambitieuse sur la thématique du retour au pays. Pour cela, l'association Alé Vini a sollicité les acteurs socio-économiques clés du territoire. Ainsi, un travail de recensement de ces acteurs a été réalisé, selon 5 thématiques : Emploi, Formation, Orientation, Attractivité du territoire et Aides matérielles au retour au pays.

Pour chaque thématique, des institutions, des entreprises, des associations, des étudiants, des travailleurs ont été contactés. L'objectif était de travailler avec un panel d'intervenants véritablement diversifié et représentatif, lié de près ou de loin à l'enjeu du retour au pays.
Un total de 43 personnes s'est présenté et a participé aux ateliers. Leur répartition s'établit comme suit.



Les intervenants ont été répartis aléatoirement dans les 5 ateliers thématiques, ce, afin de décloisonner au maximum les échanges. Ainsi des professionnels des secteurs de l'emploi et la formation par exemple sont intervenus sur les thématiques de l'attractivité du territoire et les aides matérielles au retour au pays.

V. Diagnostic partagé

Le diagnostic porte sur les cinq thématiques mises en débat lors des ateliers organisés par l'association Alé Vini. Pour chacune d'entre elles, les contributeurs étaient invités à répondre à plusieurs questions.

L'analyse proposée ci-après est par conséquent la traduction des réponses des participants compte tenu de leurs perceptions, représentations, vécus mais également de leurs expertises. Ainsi, eu égard aux fonctions et à l'expérience des invités, ces contributions traduisent une appréhension fine et une réelle expertise sur les problématiques traitées.

Aussi, si cette analyse mérite-t-elle, à certains égards, d'être objectivée, elle livre une photographie utile de la situation locale sur l'orientation, la formation, l'emploi, le cadre de vie, et sur leur impact sur les mouvements migratoires et les perspectives de retour de Guadeloupéens au pays.

5.1. Orientation professionnelle

5.1.1 Le service public de l'orientation est-il efficace en Guadeloupe ? Met-il en valeur les débouchés qui existent à l'échelle locale ?

Globalement, les intervenants ont pointé les insuffisances du service public de l'orientation en Guadeloupe, service essentiellement délivré aujourd'hui au sein des établissements scolaires (collèges et lycées).

Pour l'heure, il s'agit d'une orientation essentiellement organisée autour de formations courantes et surtout sur un modèle dit « adéquationniste », c'est-à-dire fonctionnant selon la logique « tel profil pour tel métier ». Elle part rarement de l'individu, de ses projets, de ses passions.

Les contributeurs nuancent leur analyse en concédant des progrès observés, depuis quelques années, avec l'émergence d'une approche par le champ des compétences individuelles. Le champ de compétence renvoie à un portefeuille métier, avec des compétences transférables de l'un à l'autre des métiers.

Pour autant, finalement, ce sont les mêmes professions qui sont proposées, surtout lorsque vient dans la discussion l'idée d'exploiter ses compétences en Guadeloupe. Il s'agit des carrières de la fonction publique et, dans une moindre mesure, des professions libérales (avocats, médecins...).

L'orientation vers des métiers tournés vers l'entrepreneuriat ou la création d'entreprise, et ce quel que soit le domaine d'activité, est globalement peu mobilisée par les acteurs du territoire.

Ces choix restreints d'orientation traduiraient une méconnaissance des besoins réels du territoire et notamment dans la sphère privée.

L'impératif qui prévaut en matière d'orientation est d'abord le principe d'égalité vis-à-vis de l'accès à la formation, à l'échelle du territoire national, sans mise en perspective des besoins locaux. Conduite ainsi, cette politique publique ne vient pas répondre aux besoins immédiats ou futurs du territoire en termes de main-d'œuvre.

D'ailleurs, les filières en lien avec les métiers de la ruralité, de l'artisanat, du bâtiment ne sont pas particulièrement valorisées. Les familles chercheraient à éloigner leurs enfants du besoin avec de forts a priori sur les métiers laborieux, peu rémunérateurs, perçus comme porteurs de précarité sociale voire opposés à leur vision du progrès social. Typiquement, un couple de fonctionnaires percevrait comme un progrès social le fait que leur descendance fasse une grande école, et une régression si cette dernière devait s'orienter vers le lycée professionnel pour un diplôme technique ou professionnel et des études courtes.

Évoquée à plusieurs reprises, une autre difficulté tient à la faible structuration des branches d'activité sur le territoire. En effet, en dehors de certains secteurs d'activité tels que les secteurs de la construction, de la production cannière ou de la production rhumière, la majorité des secteurs d'activité ne disposent pas de modes de communication facilitant les échanges entre professionnels.

De l'avis général, le Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles (CREFOP) – l'instance régionale qui assure la coordination entre les acteurs des politiques d'orientation, de formation professionnelle et d'emploi et la cohérence des programmes de formation dans la région – ne joue pas correctement son rôle aujourd'hui.

Il a été mis en évidence une méconnaissance des besoins réels du territoire, notamment dans la sphère privée, et une inadéquation des orientations et des formations proposées avec ces derniers. Ces lacunes peuvent expliquer le fait que l'émigration à visée professionnelle apparaît à beaucoup comme la solution la plus pertinente.

5.1.2. Comment diversifier et individualiser davantage les parcours d'orientation ?

Comme évoqué précédemment, paradoxalement, l'enjeu d'orientation se pose essentiellement en des termes professionnels, non d'épanouissement personnel. On ne demande jamais à un enfant « à quoi tu rêves ? ». Il est abordé sous un angle purement fonctionnel.

Or, les questions relatives aux passions et aux centres d'intérêt, à l'estime de soi et à la confiance en soi jouent un rôle central dans la définition des parcours de vie, notamment pour les jeunes publics, qui considèrent souvent le travail et leur carrière sous un prisme différent que celui des générations précédentes.

De même, dans le parcours d'orientation, la dimension territoriale est totalement absente. Ainsi, à aucun moment, l'élève n'est invité à s'interroger sur le lieu où il se voit exercer son activité. Et, comme nous le verrons à la section suivante, les profils proposés et les formations permettant de les façonner ne correspondent plus forcément aux attentes des entreprises.

Ces réflexions plaident pour une plus grande diversification et une plus grande individualisation des parcours d'orientation.

En élargissant le champ des possibles et en proposant un accompagnement sur mesure, les responsables de l'orientation professionnelle en Guadeloupe multiplieront les chances des candidats à l'insertion, sur et en dehors du territoire.

5.1.3 Comment permettre aux membres de la diaspora d'identifier les orientations possibles en Guadeloupe ?

Les acteurs de la table ronde soulignent le manque de visibilité des offres d'emploi et des moyens d'accéder à ces offres, ce, en dépit des informations publiées régulièrement, notamment par l'INSEE.

Ainsi, le manque de visibilité et l'absence d'adéquation entre l'offre et la demande renforcent le sentiment que le départ est une obligation et non un choix. Ce sentiment est renforcé par les membres de la diaspora n'ayant pas accès aux propositions en lien avec leur profil et leur projet professionnels qui se pensent contraints d'exercer leurs compétences hors du territoire.

Ce décalage entre la réalité des opportunités professionnelles et la connaissance qu'en ont les membres de la diaspora est développé dans l'état des lieux consacré à l'emploi et au travail. Il constitue un frein évident aux projets de retour au pays.

5.1.4 Quelle valorisation de l'excellence en Guadeloupe ? Comment mieux valoriser les filières techniques et professionnelles ?

Quelle reconnaissance pour les établissements scolaires et supérieurs d'excellence ? Il y a-t-il des débouchés localement pour nos meilleurs talents ?

Les contributeurs notent qu'aujourd'hui, les formations professionnelles et techniques pâtissent d'une considération négative dans l'esprit du public. Pourtant, des débouchés réels et valorisants peuvent être explorés dans ces filières sans qu'il ne soit nécessaire pour le jeune de s'en aller. Ces débouchés sont, au surplus, en adéquation avec les besoins du territoire.

En effet, il est de notoriété publique, que les études en lycée professionnel constituent une voie réservée aux élèves dans l'incapacité de poursuivre des études en filières plus générales, au motif de carence dans les matières fondamentales.

Ainsi, on considère qu'un élève qui n'est pas bon en mathématiques ou en français devra « se contenter » de trouver une issue dans un lycée professionnel au plus vite ; de la même façon, un élève doué en sciences ou en langues sera encouragé à poursuivre des études longues, et à intégrer un cursus général, même s'il adore la menuiserie ou la cuisine.

Cette situation a plusieurs conséquences, parmi lesquelles une mauvaise appréciation publique des lycées professionnels, vus comme des établissements de second rang, et des situations où certains jeunes sont poussés, par leurs proches et parfois les équipes pédagogiques, à réaliser des études longues, sans que celles-ci soient nécessairement intégrées à un projet professionnel, a fortiori localisé sur le territoire.

On peut ainsi présumer que ces choix ont un impact direct sur la vivacité, la disponibilité et la qualité de la main d'œuvre dans les métiers du bâtiment, les métiers de bouche et d'autres secteurs formés par les lycées professionnels du territoire.

Autre conséquence plausible, la difficile absorption par le marché local du travail des jeunes diplômés sur des formations supérieures très généralistes, compte tenu de la structure des entreprises, majoritairement composées de TPE et disposant de peu d'offres d'emploi sur les fonctions supports ou de recherche et développement, voire de l'encadrement supérieur, ou du « back office ». Ces fonctions étant plutôt généralement localisées au sein des métropoles internationales et françaises, notamment dans les sièges sociaux des grandes entreprises ou les pôles administratifs.

La représentation sociale de l'excellence en Guadeloupe occulte certains pans du tissu économique local. Elle a une incidence significative sur les choix d'orientation et, de fait, sur les migrations relatives à la formation et à l'emploi.

5.2. Formation professionnelle

5.2.1 Faut-il renforcer la qualité des formations proposées en Guadeloupe ? Si oui, comment ?

Les contributeurs ont abordé cette question principalement sous l'angle de la formation initiale délivrée par les établissements scolaires. Cette assimilation entre formation et éducation les amène au constat que la formation repose pour l'heure essentiellement sur les écoles primaires, les collèges, les lycées et l'Université.

Ils notent ici un manque de dialogue entre partenaires et un manque d'information quant à l'offre de formation dispensée sur le territoire. L'une des conséquences en est le manque de visibilité des formations disponibles en Guadeloupe et hors de l'archipel, notamment pour les formations de qualité.

Cette qualité est trop souvent altérée par les conditions d'apprentissage, avec des classes surchargées, des différences flagrantes de niveau et, finalement, une disparité des savoirs entre élèves.

Les panélistes déplorent par ailleurs le fait que la Guadeloupe ne dispose pas d'une offre de formation différenciée, en cohérence avec les besoins réels du territoire ; cette standardisation des programmes conduit à une saturation des filières, une démotivation des étudiants et in fine un « gaspillage de cerveaux et d'énergies ».
Cette crise de la formation trouve son ressort élémentaire dans les défaillances de l'orientation. (Cf. supra).

Les lacunes et les dysfonctionnements recensés quant à l'offre de formation sont renforcés par les difficultés des apprenants à se constituer un réseau et à communiquer avec leur entourage.

Finalement, la problématique prioritaire tiendrait moins à la qualité des formations dispensées sur le territoire qu'à leur diversité, leur visibilité et à leur adéquation avec les besoins du territoire.

5.2.2 Pensez-vous que les formations proposées soient adaptées aux besoins du territoire ?

Globalement les panélistes ont estimé que l'offre de formation était partiellement adaptée aux besoins du territoire – certaines d'entre elles étant clairement assimilées à des « voies de garage » –, mais qu'elle n'était que trop peu suivie et évaluée, notamment pour ce qui est des taux et des parcours d'insertion professionnelle post-formation.

De leur point de vue, le taux de chômage en Guadeloupe (un tiers des actifs de 15 à 29 ans au chômage en 2021 selon l'INSEE) qui reste plus de deux fois supérieur à celui de l'Hexagone et qui tarde à se réduire, est un signe des progrès à accomplir dans le champ de la formation.

L'adaptation de l'offre de formation qu'ils appellent de leurs vœux doit résulter d'une volonté politique claire et doit afficher l'ambition de résultats concrets.

L'offre actuelle souffre également d'une surreprésentation de certaines formations. Ainsi, certaines formations, comme le BTS Management Commercial Opérationnel (ex MUC - Management des Unités Commerciales), sont dispensées alors qu'un nombre important d'actifs justifiant de ce diplôme sont déjà formés et disponibles sur le marché du travail.

La formation ne semble pas répondre à un besoin immédiat du territoire en matière de main-d'œuvre. Pire, elle va parfois saturer le marché de demandeurs formés alors qu'il n'y a pas d'offres d'emploi à court, moyen, ou long terme dans le secteur.

Le manque de réactivité de l'offre de formation est aussi mis en cause : les formations qualifiantes qui sont proposées et stabilisées par les instituts ne sont pas assez rapidement adaptables à la réalité du marché local du travail.

La prospective fait également défaut dans l'offre de formation. Il semble que les politiques publiques et les orientations stratégiques du territoire ne sont pas suffisamment anticipées pour offrir des opportunités professionnelles aux demandeurs d'emploi. Pour illustrer, le territoire de la Guadeloupe a accueilli de grands chantiers qui ont eu ou auraient pu avoir des conséquences directes sur l'emploi. Si dans certains cas, une démarche prospective avait été réalisée, elle était trop limitée ou trop tardive.

Pour illustrer ce propos, on peut citer trois exemples déclinés au passé, au présent et au futur.

Ainsi, au cours des 10 dernières années, la Guadeloupe a vu se lancer le chantier de construction du nouveau CHU. Pourtant, à l'heure d'exécution du chantier, il a été constaté des besoins très forts en main d'œuvre dans le bâtiment, à tous niveaux de responsabilité, alors que le territoire n'était pas en mesure de répondre à ce besoin en main d'œuvre, faute de personnel formé disponible. Il en a résulté que les entreprises locales ou nationales retenues pour les marchés ont fait appel à des travailleurs venant d'autres départements, voire des travailleurs détachés.

Autre point de vue, autre politique publique, la Caisse d'Allocations Familiales (CAF) a lancé avec les collectivités territoriales un vaste chantier de contractualisation dans le cadre des Conventions Territoriales Globales (CTG), pour le développement de la politique d'animation de la vie locale dont elle détient la compétence. Ce dispositif a notamment pour impact le développement massif de structures sociales telles les Centres Sociaux ou les Espaces de Vie Sociale (EVS).

Ce qui n'avait pas du tout été anticipé, c'est que cela créerait un appel d'air de salariés et de cadres formés dans le domaine de l'animation, tel le DESJEPS (Diplôme d'État de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et du Sport) ou le DEJEPS (Diplôme d'État de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et du Sport) pour plusieurs dizaines de structures, qui ont désormais du mal à démarrer faute de main d'œuvre formée.

Ces exemples peuvent être déclinés à loisir toutefois il s'agit de se pencher sur un dernier volet particulièrement spécifique à la Guadeloupe : la question de l'eau. En effet, cette région française connaît une difficulté majeure dans la gestion de la distribution de l'eau et de l'assainissement. Les collectivités et l'Etat prévoient d'investir plusieurs centaines de millions d'euros sur les quinze années à venir.

Néanmoins, il n'y a pas de plan spécifique de la formation ou de veille sur les besoins en main d'œuvre qualifiée sur l'eau en Guadeloupe ; alors que les collectivités locales peuvent mobiliser 50 millions d'euros de commande publique sur ce volet, les entreprises ne sont capables de produire que 35 millions d'euros de travaux, faute de main d'œuvre.

Abordée tout au long des travaux relatifs à la formation et déjà évoquée à la question précédente, la problématique de l'adéquation de l'appareil de formation et de l'offre idoine par rapport aux besoins et aux dynamiques de la Guadeloupe, est posée ici en détail.

Il ressort de cette analyse que la pratique de la GEPCT (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) et globalement la posture prospective sur les besoins en ressources humaines gagneraient à être davantage développées en Guadeloupe.

5.2.3 Quelle insertion possible pour les Guadeloupéens qui ne sont ni formés ni diplômés ?

La réalité reste celle d'un territoire où le nombre d'actifs inoccupés atteint les 17% en 2021, selon l'INSEE et où la question du chômage se pose avec plus de force pour les publics en deçà de 25 ans.

Cette inactivité est plus sévère pour un public non formé et non diplômé. Pour ces derniers, une des solutions est souvent de partir se former hors du territoire afin de s'insérer professionnellement.

Pour Alé Vini, ces choix d'émigration sont souvent motivés par :

- L'utilisation de formations qualifiantes réactives ;
- Une baisse de l'intérêt des jeunes pour la Mission Locale ;
- L'absence de structure pour les NEETS[3] de plus de 26 ans ;
- Un illettrisme et un illectronisme[4] non pris en compte.

---

3 Ce terme désigne des personnes qui ne sont ni en emploi, ni en études, ni en formation

4 Ce terme renvoie à la difficulté, voire l'incapacité, à utiliser les appareils numériques et les outils informatiques en raison d'un manque ou d'une absence totale de connaissances à propos de leur fonctionnement

Il convient, au regard des lacunes identifiées pour la prise en charge des NEETS en Guadeloupe et du nombre important de personnes dans cette situation dans l'archipel, d'envisager prioritairement des solutions et des dispositifs pour ce public, pour qui les motivations au départ sont plus fortes, les incitations et facilités au retour sont moins développées.

5.2.4 Quel rôle les entreprises et les organisations professionnelles ont à jouer dans la formation des forces vives du territoire ?

Interrogés sur la contribution des entreprises de la place à l'effort de formation, les 43 participants ont davantage insisté sur la place et le rôle de ces dernières dans l'insertion professionnelle en Guadeloupe.

Le constat est celui d'un manque de structuration et de capacités des entreprises locales, la majeure partie d'entre elles étant des PME voire des TPE ; l'absence d'organigramme, de planification des postes ou encore de processus de recrutement établi, mais aussi le manque d'expérience et d'appétence des chefs d'entreprise pour les activités de gestion nuisent à la visibilité des offres d'emploi, lorsqu'elles existent.

Finalement, l'insertion professionnelle est davantage le fait des autres acteurs de la gouvernance locale (École, Famille en particulier) et le fruit de l'activation de réseaux souvent informels.

En résumé, sont ici mis en avant :

- Le manque d'implication des entreprises dans la prospective de la formation ;

- Le manque de données relatives aux besoins prévisionnels en main d'œuvre ;

- L'absence de représentations professionnelles dans la promotion des métiers en tension auprès des candidats à la formation ;

Un apprentissage/alternance peu développé(e) dans le territoire.

Les entreprises locales et leurs organisations représentatives jouent un rôle mineur dans l'effort de formation en Guadeloupe. Cela tient en partie à la structuration du tissu économique de la Guadeloupe, composée majoritairement de TPE.

Si ces dernières venaient à renforcer efficacement l'appareil de formation local, cela aurait un effet positif sur l'insertion et la mobilité professionnelles des ressortissants de l'archipel.

5.3. Emploi

5.3.1 Selon vous, est-ce que les offres d'emplois sont connues/facilement accessibles ? Le réseau d'information d'emploi vous semble-t-il pertinent ?

Les contributeurs estiment que les réseaux d'emploi et les offres d'emploi sont pertinents, comme en atteste l'écosystème des jobboards, qui apparaît très fourni (APEC, Pôle emploi, Indeed, Jooble).

Le débat a beaucoup tourné autour du rôle du réseau informel permettant d'accéder à l'emploi. Son rôle est patent mais pas propre à la Guadeloupe, car la même dichotomie entre réseaux informels/formels est observée dans l'Hexagone.

Il en ressort que le réseau informel des Hexagonaux en Guadeloupe est plus puissant (que celui des originaires de l'archipel) et joue un rôle clé dans leur accessibilité à l'emploi et dans la visibilité des offres et des opportunités.

Sur ce dernier point, on estime en effet à environ un tiers les offres d'emplois qui passent par Pôle Emploi en Guadeloupe ; les TPE et les PME ont des besoins vraiment spécifiques et les grands groupes, eux, internalisent souvent leurs recrutements. Cela signifie que d'autres canaux sont activés pour accéder à ces informations et pour participer aux processus de recrutement.

Les contributeurs invitent par conséquent les Guadeloupéens à créer, entretenir et mobiliser le leur (Rézo pou nou mem).

Toutefois, quelle que soit son efficacité, le réseau informel ne doit pas constituer la seule voie d'accès à l'emploi, car sa sur-sollicitation ou sa mobilisation exclusive conduirait à entretenir des idées reçues et des freins mentaux (« si tu n'as pas de filon, tu n'auras pas de travail »).

Ces considérations nous amènent à nous interroger sur les notions d'égalité ou d'équité dans le champ de l'accès à l'emploi. Comment normaliser ou davantage institutionnaliser les processus de recrutement afin que l'insertion professionnelle ne soit pas seulement ou principalement conditionnée par les relations sociales ?

5.3.2 La typologie (CDI, CDD, contrats d'intérim, saisonniers) de l'emploi vous semble-t-elle adaptée au retour au pays ?

Les contributeurs observent que les entreprises guadeloupéennes ont du mal à investir durablement sur leurs salariés et à leur proposer des contrats (CDI) qui favorisent leur embauche sur le long terme.

Ils soulignent l'impact du type de contrat de travail sur l'insertion professionnelle, mais aussi sociale des travailleurs et sur la concrétisation de leurs projets de vie ; sans CDI, il est difficile de procéder à une acquisition immobilière ou même de s'acheter une voiture.

En retour, les contributeurs insistent également sur l'évolution du rapport au travail en Guadeloupe ; *« si, avant le CDI était le Graal, aujourd'hui ce n'est plus forcément le cas ».*

Cette réflexion sur les types de contrat de travail et sur leur attractivité pour les demandeurs d'emploi s'inscrit dans des considérations plus larges sur l'équation difficile entre liberté, confort, épanouissement individuel d'une part, et contrat et rémunération d'autre part ; nombre d'actifs éprouvent un mal-être dans l'exercice de leur profession et sont tentés par des changements d'emplois, d'autres font face à un dilemme entre leur métier de passion et leur métier de raison.

Les conditions et les relations de travail proposées aux candidats au retour au pays doivent être formalisées et sécurisées dans des contrats, qu'ils soient à durée indéterminée ou qu'ils revêtent les autres formes prévues par la législation. Ces contrats doivent être suffisamment attractifs et doivent surtout être honorés dans une relation de confiance.

5.3.3 Comment favoriser l'accès aux emplois publics aux candidats au retour au pays ? Quelle articulation avec les évolutions de carrières des fonctionnaires locaux ?

La table ronde souligne la nécessité de rendre l'emploi public plus attractif, et pour ce faire, de prendre en compte la réaction épidermique qu'ont certains jeunes quand ce volet du marché du travail et les perspectives de carrière associées sont évoquées ; force est de constater que la fonction publique ne fait pas ou plus vraiment rêver...

Les contributeurs déplorent la rigidité des règles d'affectation qui régissent la fonction publique, règles qui contraignent souvent la mobilité et notamment les perspectives de retour au pays de nombreux titulaires des concours (en particulier pour les concours de catégorie A). La déconnexion entre le titre, le grade et le poste n'est pas toujours bien comprise, ni bien vécue.

Ils insistent également sur les difficultés de former les personnes justifiant d'une solide ancienneté dans l'emploi public et sur la nécessité de « bousculer » les habitudes et le confort qui se sont progressivement installés dans la fonction publique.

Cette réflexion sur la fonction publique territoriale ne saurait ignorer la situation financière souvent déficitaire et le sureffectif chronique qui caractérisent les collectivités locales en Guadeloupe et qui grèvent les opportunités d'emploi dans ce secteur.

Cette photographie peu engageante de l'emploi public local ne doit pas occulter le rôle historique des collectivités territoriales dans la lutte contre le chômage ; ces dernières ont été longtemps poussées à embaucher pour pallier le déficit d'emplois dans le secteur privé.

Aujourd'hui, l'on observe une contraction de l'offre d'emplois publics sur le territoire. A cela s'ajoute une absence de mobilité entre les fonctions publiques (d'Etat, territoriale et hospitalière) ; les autres fonctions publiques, notamment la fonction publique d'Etat, paraissent hermétiques à l'accueil des fonctionnaires territoriaux. Les agents n'ont généralement que peu d'informations sur les opportunités de reconversion professionnelle.

Enfin, il convient de noter que le retour au pays de fonctionnaires ayant exercé dans l'Hexagone peut être limité par la nécessité de répondre aux besoins d'évolution de carrière d'agents basés sur place. Cette possible concurrence au sein de la fonction publique peut constituer un frein au retour au pays.

Pour autant, la pyramide des âges dans la fonction publique va créer, à moyen terme, un fort besoin dans les collectivités, y compris pour les postes de type A+ qui nécessitent des profils particulièrement performants et peu prisés aujourd'hui par nos jeunes.

5.3.4 Comment accompagner la création d'entreprise (financement/ accès aux informations) ?

Les contributeurs rappellent que la poly-activité est historiquement une caractéristique singulière du tissu économique guadeloupéen ; jusqu'à peu, et c'est encore en partie le cas, il n'était pas rare que les artisans, pour ne citer qu'eux, exercent plusieurs métiers, plusieurs activités. L'esprit de débrouillardise prévalait alors et a fortement imprégné l'imaginaire et les pratiques locales.

Aujourd'hui encore, la création d'entreprise s'impose à certains comme l'unique manière de s'insérer efficacement dans le monde professionnel, de contourner les pratiques de favoritisme, de clientélisme et de népotisme qui

restreignent les possibilités pour le plus grand nombre d'accéder à l'emploi ; « s'il n'y a pas d'emplois disponibles, il y a quand même du travail à faire », se disent alors les candidats à la création d'entreprise.

Dans cette optique, l'acte de création peut sembler procéder plus d'un choix par défaut que d'une appétence pour l'entrepreneuriat... Pour autant, elle est caractéristique d'une forte adaptabilité et créativité dans nos territoires qu'il faut pouvoir professionnaliser.

La création d'entreprise en Guadeloupe est freinée, d'une part, par la situation d'oligopole et, d'autre part, par la culture du « fend tchou »(« casser les reins » en créole) qui caractérisent l'archipel ; il est difficile de développer une activité dans certains domaines, perçus, à raison ou à tort, comme la chasse gardée de certains entrepreneurs, mais aussi de faire face aux tentatives de déstabilisation ou d'échouage orchestrées par des Guadeloupéens contre des Guadeloupéens.

Sur ce dernier point, la culture du « fend tchou », évoquée précédemment et décrite par le psychologue Eroll Nuissier, renvoie à des schèmes psychosociaux au sein desquels certains feraient tout pour empêcher leurs compatriotes de réussir, de les dépasser socialement et économiquement.

Certains contributeurs estiment par ailleurs qu'en dépit des discours et des dispositifs en place, les pouvoirs publics centraux et locaux ne remettent pas en question la position historiquement dominante de certains acteurs sur le marché local. En soutenant continuellement ces acteurs, ils entretiennent cet effet de niches réservées.

D'autres freins, telle l'absence de fonds propres, sont également évoqués pour expliquer le fait que les initiatives entrepreneuriales ne soient pas plus développées en Guadeloupe.

Enfin, les contributeurs notent que nombre d'entrepreneurs sont de très bons professionnels mais ne sont pas de bons gestionnaires pour autant ; si le manque de professionnalisation s'avère, dans certains cas, problématique, ce sont davantage les connaissances et les informations sur les textes et sur les dispositifs d'accompagnement en vigueur ainsi que la maîtrise sur les outils de pilotage de leurs entreprises qui leur font plus souvent défaut.

Globalement, l'on observe un manque de visibilité des porteurs de projets et des chefs d'entreprise sur :

- Les dispositifs d'aides à la création d'entreprise pour les candidats au retour,
- Les opportunités offertes par le marché local,
- Les données statistiques du commerce,
- Les opportunités offertes par le cadre institutionnel,
- Le manque de professionnalisation des initiatives entrepreneuriales.

Certains craignent d'embaucher. Cette frilosité s'explique en partie par la volatilité du marché local et par les incertitudes qui en résultent. Elle tient également à la faiblesse des actions collectives dans le monde de l'entreprise. En effet, le chef d'entreprise se retrouve souvent seul pour gérer toutes les facettes de l'activité de sa société et se trouve démuni face à la complexité de l'ingénierie de développement.

De l'avis général, ces constats sont toutefois à nuancer avec l'émergence d'une nouvelle génération d'entrepreneurs qui semblent mieux formés, mieux informés et plus audacieux.

Il faut consentir à de nouveaux efforts pour essaimer davantage la culture de l'entrepreneuriat en Guadeloupe. Cette appétence pour la création et le développement d'entreprises constitue également une clé pour la mobilité professionnelle et une plus-value pour la dynamique économique du territoire.

5.3.5 Comment faire du salaire un élément attractif pour le retour au pays ?

La table ronde fait ressortir la nécessité de questionner les idées reçues et les préjugés sur les salaires proposés en Guadeloupe. Plusieurs questions appellent des réponses objectivées :

- Les salaires offerts en Guadeloupe sont-ils réellement inférieurs à ceux pratiqués dans l'Hexagone ?

- La prise en compte de l'Île-de-France, où les salaires sont de fait plus élevés qu'ailleurs en France, ne fausse-t-elle pas cette analyse comparative des rémunérations ?

- Les cadres sont-ils moins bien payés en Guadeloupe qu'ailleurs, Qu'en est-il des employés ?

- Les ressortissants de l'Hexagone ont-ils des meilleurs salaires en Guadeloupe que les natifs ?

- Les candidats au retour doivent-ils se résoudre à diviser leur salaire par deux en rentrant en Guadeloupe ?

Les contributeurs reconnaissent toutefois les contraintes et les limites pour faire évoluer les rémunérations localement, du fait de la faiblesse des flux financiers et des marges des entreprises locales. Plusieurs facteurs d'explication sont invoqués par les membres de l'association Alé Vini :

- La compétition salariale entre les métropoles et les territoires ruraux et périphériques, selon le principe du « mirage métropolitain »;
- Le coût de la vie ;
- Le manque de transparence sur l'évolution potentielle des salaires ;
- L'effet médiatique des conflits sociaux et du dialogue social.

En Guadeloupe, comme partout ailleurs, la rémunération représente un facteur central dans les choix de carrière et les décisions d'accepter ou de décliner des offres d'emploi. Ici, les marges sont plutôt réduites, mais les profils recherchés peuvent et doivent être valorisés à leur juste valeur.

5.4. Cadre de vie

5.4.1 Les candidats au retour pourront-ils jouir des mêmes droits fondamentaux (santé, sécurité, éducation...) en Guadeloupe que sur leur lieu de vie actuel ?

En théorie, sur le papier, les Guadeloupéens peuvent jouir des mêmes droits fondamentaux que les autres Français puisque « la Guadeloupe, c'est la France ». Pour autant, dans la réalité, les difficultés de la vie quotidienne rappellent que cette égalité juridique n'est pas effective.

La vie en Guadeloupe n'est pas la même que celle dans l'Hexagone ; elle présente des spécificités notamment en ce qui concerne l'exercice de ces droits fondamentaux. Ces différences nécessitent des adaptations ou l'activation de ressources et de relations interpersonnelles, souvent informelles pour véritablement exercer les droits en lien avec la santé, l'éducation, la sécurité, l'accès à l'eau potable...

Dans le domaine sanitaire, l'offre de soins et le nombre de professionnels sont limités sur le territoire. La faible densité de soignants et l'absence de certains spécialistes se traduisent souvent par de longues périodes d'attente ou par des soins mal ou non couverts. Pourtant, paradoxalement, la Guadeloupe dispose de plateaux techniques plus développés que ses voisins caribéens, voire d'autres régions françaises.

Pour ce qui est de l'éducation, certaines formations ou écoles de Guadeloupe ont de très bons résultats et permettent d'accéder à un niveau d'excellence reconnue dans l'Hexagone ou à l'étranger, mais elles semblent plus facilement accessibles, si ce n'est, réservées à une élite.

De manière générale, il existe un décalage en termes de niveau et de qualité des formations entre l'Hexagone et la Guadeloupe. La crise sanitaire a mis en lumière ce décalage, voire l'a creusé, en impactant plus fortement l'offre « éducationnelle » proposée aux Guadeloupéens.

Cette crise a également souligné les efforts qu'il fallait encore consentir pour développer le numérique en Guadeloupe. Les avancées observées ces dernières années en termes d'infrastructures et de couverture territoriale par le très haut débit placent l'archipel dans une dynamique de croissance et lui confèrent un niveau d'équipement relativement satisfaisant. Pour autant, pour les membres d'Alé Vini, plusieurs problématiques subsistent :

- La difficulté d'accès lié au coût de l'internet ;

- Le sentiment d'isolement insulaire et l'accès moindre à la culture mondialisée ;

- Les freins à la coopération régionale, y compris ceux qui sont spécifiques au numérique.

Les contributions relatives à l'exercice des droits fondamentaux mettent l'emphase sur la santé, l'éducation et le numérique. Tout en reconnaissant les atouts et les progrès de la Guadeloupe dans ces domaines, elles soulignent les lacunes et les dysfonctionnements qui impactent négativement la qualité de vie et donc l'attractivité globale du territoire.

5.4.2 L'offre d'activités culturelles, sportives et de loisirs est-elle suffisamment attractive en Guadeloupe pour des personnes qui ont connu d'autres horizons ?

De nombreuses installations sportives sont défaillantes en Guadeloupe et le niveau global des équipements y est inférieur, en termes quantitatifs et qualitatifs, à celui de l'Hexagone.

Par ailleurs, comme évoqué pour d'autres volets de la vie locale, l'une des spécificités de la Guadeloupe tient au fait que, pour avoir accès aux informations et aux offres culturelles, sportives ou de loisirs il faut également mobiliser son réseau, compter sur les réseaux sociaux et s'engager dans une recherche active.

Les nombreuses associations qui animent le territoire sont très actives, mais elles ne communiquent pas de manière optimale, et leurs actions restent encore trop individuelles.

Pour le sport, certains contributeurs plaident pour des politiques publiques plus ambitieuses ; si les équipements ne sont pas à la hauteur, les objectifs ne peuvent pas l'être non plus, notamment pour le sport de haut niveau et la compétition. L'accompagnement des sportifs de haut niveau n'est pas perçu

comme étant optimal. Des métiers spécifiques sont peut-être à créer pour combler cette lacune.

Les travaux de l'association Alé Vini font ressortir plusieurs éléments d'analyse en lien avec le sport qui méritent d'être ici relayés :

. La problématique des équipements impacte logiquement le sport de masse, le sport de loisir, mais elle ne dissuade pas la population de pratiquer des activités physiques : « en Guadeloupe, les gens font du sport ! ».

. Les atouts naturels du territoire ne sont pas particulièrement mis en valeur dans l'éducation à la pratique sportive, au contraire des activités sportives issues de disciplines médiatisées tel le football, le vélo ou le judo qui sont les activités privilégiées par les familles.

. Le manque d'appétence des Guadeloupéens pour les activités nautiques interroge aujourd'hui encore sur leur rapport à la mer. Il peut également s'expliquer par le coût dissuasif pour les ménages moyens de certaines de ces activités.

. Certains atouts naturels du territoire ne sont pas encore totalement intégrés aux politiques publiques locales de développement du sport (ex : trail de montagne), mais ces activités sont bien prises en main par les associations et connaissent un succès croissant auprès de pratiquants locaux.

. Le sport et l'activité physique devraient davantage être présentés comme des vecteurs de bien-être et de santé, comme des outils qui permettent de lutter contre la sédentarité et les maladies chroniques associées (diabète, hypertension, obésité...)

S'agissant de la culture, globalement, la Guadeloupe dispose de nombreux atouts et d'une identité forte qui ne sont pas, de l'avis des contributeurs, suffisamment mis en valeur. Les institutions ne jouent pas leur rôle dans le domaine culturel. L'écosystème local est pourtant dense : il n'y a pas besoin de davantage d'associations, ni d'entreprises dans ce secteur. Les offres en matière d'activités, de divertissements (randonnées, sorties culturelles, etc.) sont nombreuses et le territoire est attractif en la matière.

Toutefois, il y a un vrai manque de structuration des acteurs et une approche cloisonnée des projets qui impacte négativement leur mise en œuvre. La complémentarité des actions et les logiques collectives ne sont pas suffisamment mobilisées.

Certains estiment que la Guadeloupe est limitée dans le développement de certaines initiatives culturelles, par le cadre «français» trop rigide et qui ne tient pas compte des spécificités locales.

Enfin, les contributeurs mettent en exergue les différences importantes entre les attentes des habitants de la Guadeloupe et de ceux qui ont vécu ou vivent dans des métropoles en termes d'offre culturelle (cinéma, théâtre, voyages etc.).

En effet, les jeunes entamant un processus de retour au pays ont un profil sociodémographique et culturel qui se distingue de la moyenne des ménages guadeloupéens. Partis faire des études ou vivre dans l'Hexagone ou dans une grande ville, ils ont une expérience urbaine avec un niveau d'attentes en termes d'offre culturelle, de densité d'équipements, de commerces, et de vie nocturne qui peut constituer un critère non négligeable pour choisir leur lieu de résidence et influencer leur décision de revenir au pays ou non.

Pour autant, les participants à l'atelier estiment que si quelqu'un a vraiment envie de revenir en Guadeloupe, ce n'est pas l'offre culturelle, sportive, de loisirs, ni même le cadre de vie qui freinerait cette envie.

5.4.3 Bien vivre en Guadeloupe est-il réservé à ceux qui ont des moyens élevés ? Le coût de la vie a-t-il une influence sur le choix de revenir ?

La question du coût de la vie ne fait pas consensus parmi les contributeurs ; pour certains, elle ne fait pas partie des freins identifiés pour le retour au pays. Pour d'autres, elle peut limiter les perspectives des familles qui veulent s'installer.

De l'avis général, le coût de la vie est compensé par le cadre de vie. On peut vivre mieux en Guadeloupe avec moins de moyens : la solidarité, les loisirs gratuits, la fréquentation libre des espaces naturels (plages, rivières...) sont autant d'éléments qui permettent de faire des économies, de mieux faire face aux difficultés financières et d'accepter une situation perçue comme défavorable ou difficile à vivre : « je préfère galérer en Guadeloupe que galérer en France ».

Alé Vini souligne quelques éléments clés en lien avec le coût de la vie en Guadeloupe :

- Les dépenses moyennes des ménages sont plombées localement par la part importante de la mobilité domestique dans le budget ;

. Grevé également par le coût de l'alimentation, le budget des familles guadeloupéenne est très différent de celui de foyers résidant dans des métropoles ;

. L'évolution des prix est toujours beaucoup plus brutale que dans l'Hexagone du fait de la structure des entreprises et de la taille du marché ;

. La solidarité familiale joue un rôle clé dans le maintien d'un équilibre social, dans la lutte contre la précarité ou dans les phases de transition pour les individus.

Si la plupart des candidats au retour sont prêts à sacrifier une partie de leur pouvoir d'achat pour bénéficier d'un cadre de vie attractif en Guadeloupe, la question du coût de la vie représente un élément important de l'équation, surtout quand le retour concerne des ménages avec enfants.

5.4.4 La famille joue-t-elle encore un rôle important dans l'insertion et les relations sociales en Guadeloupe ?

Traditionnellement, la famille joue un rôle important dans l'éducation en Guadeloupe. Le territoire étant de petite taille, il est important de s'appuyer sur la famille, notamment pour ce qui concerne l'accès au logement, à l'emploi et faire jouer le réseau…

Cette considération sur la mobilisation des réseaux familiaux amène les contributeurs à s'interroger sur la notion de « filon » : « le filon c'est quand on te recommande alors que tu n'as pas les compétences, mais parce que tu es fils de … que tu es connu de untel ou untel ! » De l'avis général, cette pratique, encore trop fréquente, tend toutefois à régresser : « Aujourd'hui de moins en moins de gens se mouillent pour recommander des personnes qui n'ont pas les compétences ».

Toutefois, persiste le sentiment que le réseau de la famille influe encore beaucoup sur l'accès au logement, à l'emploi et que des inégalités existent en fonction du type de familles et de leur influence respective dans l'archipel.

Pour certains, l'évolution de la cellule familiale érode le rôle de socialisation et d'appui de la famille. La Guadeloupe compte désormais de nombreuses familles monoparentales, qui ne sont pas les mieux outillées pour accompagner leurs enfants dans leur éducation et leur insertion sociale et professionnelle.

La crise sociale a également révélé une perte de repères et de valeurs autour de la question de la famille, remettant en cause ce modèle établi.

Enfin, le fait de se reposer systématiquement sur sa famille pour favoriser son insertion pourrait s'avérer contre productif : celui qui veut revenir ne ferait alors pas assez preuve de débrouillardise, restant dans son cercle familial sans chercher à innover dans son projet de retour au pays.

Bien que sa structure et son poids aient évolué ces dernières années, le rôle qu'occupe la famille dans les sociétés antillaises suggère qu'elle est positionnée en point d'appui des politiques d'insertion sociale et professionnelle.

Pour gagner en efficacité, les dispositifs et les mesures qui seront mis en œuvre pour favoriser le retour au pays devront nécessairement envisager les leviers à activer au sein des cellules familiales.

5.4.5 Comment faire pour valoriser le patrimoine naturel et environnemental de la Guadeloupe dans le choix du retour au pays ?

Quelle place joue l'environnement (climat, paysage, voisinage immédiat) dans la qualité de vie au retour ?

Qu'est-ce que bien vivre ? La réponse à cette question varie d'un individu à l'autre. Ces réflexions et ces priorités individuelles pèsent dans la balance lors de choix aussi importants que celui du retour au pays.

Les contributeurs convergent autour de l'idée que la richesse n'est pas que matérielle et que le cadre de vie, la possibilité d'aller à la plage, à la rivière, de profiter du patrimoine naturel de la Guadeloupe, constitue un élément déterminant d'un retour réussi au pays.

La Guadeloupe rayonne déjà à l'extérieur compte tenu de la richesse de son patrimoine naturel, et connaît, depuis plusieurs années, un regain d'attractivité à la fois pour les touristes et les candidats au retour au pays.

Ces considérations d'ordres psychologique, sociologique voire philosophique doivent également être intégrées à l'analyse. Il est important de saisir les raisons qui motivent les décisions de rentrer au pays pour tenter d'y répondre au mieux.

Le rapport des Guadeloupéens à leur environnement et les modalités de sa valorisation constituent des dimensions qui suscitent de nombreuses contributions, mais qui gagneraient à être explorées plus en profondeur.

5.5 Aides au retour

Les réflexions relatives aux aides au retour ont porté, dans un premier temps, sur les critères d'identification des bénéficiaires : qui peut ou doit être légitimement identifié comme un candidat au retour éligible à des dispositifs publics d'accompagnement ?

Il est nécessaire de définir clairement les modalités d'attribution de ces aides, qu'elles soient à titre individuel ou pour l'ensemble de la cellule familiale. Ainsi, le public visé est toute personne, née et ayant grandi en Guadeloupe, sous statut d'étudiant ou d'actif occupé ou non, ainsi que son ménage.

Pour objectiver les critères d'éligibilité, il est envisagé la délivrance d'une attestation de mobilité au retour au pays. Les contributeurs insistent sur l'importance de la garantie de ce que le candidat au retour apporte au pays, ou de son engagement à œuvrer dans ce sens. Dans cette optique, le simple « retour au source » ne pourrait pas faire l'objet de financements publics, en tous cas pas au même niveau que les autres aides.

Une grille d'évaluation ou un système de jauge pourrait également être instauré afin de ne pas favoriser le retour au pays de professionnels exerçant dans des secteurs ou des métiers déjà saturés localement.

Certains justificatifs pourraient être ainsi exigés afin de clarifier la situation du demandeur et conditionner l'octroi des aides (ex : attestation de changement de résidence fiscale).

Enfin, il semble opportun de classifier les bénéficiaires « prioritaires », en fonction de leur situation familiale, de leurs revenus, de leur niveau de formation…

Cette circonscription du périmètre et de la nature de ces aides est essentielle afin de ne pas créer de nouvelles distorsions avec ceux qui résident au pays et qui ont, eux aussi besoin d'être accompagnés et soutenus par la puissance publique.

Ce travail liminaire, qui impacte les constats et les solutions formulés pour l'achat des billets, la logistique ou encore le logement, développés ci-après, doit prendre en compte les représentations sociales se rapportant au retour au pays. Les candidats au retour au pays sont souvent considérés comme des « moun anbala », des outsiders par les Guadeloupéens restés sur le territoire. Ils sont perçus comme ceux qui potentiellement prendront la place des personnes présentes sur le territoire qui cherchent un travail.

5.5.1 De même que pour le départ du territoire, ne faudrait-il pas une aide financière à l'achat du billet de retour ?

Les contributeurs sont unanimes sur le fait que le prix du billet est négligeable par rapport aux autres dépenses à réaliser et aux autres freins identifiés pour concrétiser le retour au pays.

Dans cette optique, l'aide à l'achat du billet est importante pour la symbolique, mais en aucun cas indispensable ou déterminante pour le favoriser. Derrière l'achat du billet de retour apparaît en effet, de manière plus ou moins explicite, l'idée que la mobilité doit être encouragée et soutenue dans les deux sens. Le message visé ici est de rééquilibrer tout dispositif de mobilité avec le pendant systématique du retour.

Le financement sous condition des billets du retour constituerait un message fort indiquant que les pouvoirs publics se saisissent de la problématique et soutiennent activement ceux qui souhaitent rentrer au pays.

5.5.2 Comment fournir un accompagnement administratif pertinent aux candidats au retour au pays ?

Les contributeurs soulignent la nécessité pour les candidats au retour de s'adapter au pays dans lequel ils reviennent souvent après des années d'absence et après s'être familiarisés et habitués à d'autres fonctionnements notamment

sur le plan administratif. Certains ont en effet du mal à accepter la lenteur et les lourdeurs administratives qui caractérisent encore la Guadeloupe.

Les démarches administratives ne sont pas toutes dématérialisées et de fait plus difficiles à réaliser pour ceux qui ne résident pas dans le département. Elles demeurent également compliquées pour une part non négligeable de nos compatriotes.

Les efforts consentis pour les dématérialiser et les simplifier doivent, par conséquent être poursuivis, si ce n'est amplifiés. Une emphase devrait être faite sur les attestations d'hébergement, les documents de mutation ou les promesses d'embauche, qui sont souvent des justificatifs déclencheurs de la mobilité.

L'accompagnement administratif au retour au pays est par conséquent protéiforme. Il est de la responsabilité des acteurs publics et, dans une moindre mesure, privés. Il peut également mobiliser d'autres formes d'accompagnement, plus informelles, via des actions de parrainage et de réseautage lors de l'entrée en parcours de retour au pays.

5.5.3 Comment faciliter l'accès aux logements pour ceux qui souhaitent rentrer au pays ?

Les contributions sur le retour au pays ont intégré les questions relatives à l'habitat, notamment sur les typologies, les tailles et les localisations qui correspondraient le mieux aux candidats au retour.

Les jeunes Guadeloupéens qui ont émigré, pour la plupart dans l'Hexagone, font moins d'enfants et vivent davantage seuls que la génération qui les a précédés, ce qui les oriente vers des logements de plus petites typologies et éventuellement en collectif.

Par ailleurs, l'organisation spatiale du territoire guadeloupéen interroge sur la distance domicile-travail acceptable et la localisation de l'offre en logements alors que 50% des emplois du Département sont situés sur la zone d'emploi de Cap Excellence et que le pouvoir d'achat des ménages baisse en raison de l'augmentation du prix des carburants et de l'inflation globale.

Trois profils type peuvent être distingués ;

- Jeune en sortie d'étude rentrant au pays, en recherche d'emploi. Avec des ressources financières limitées, il s'oriente vers des logements de petites typologies (T1-T2). En début de parcours résidentiel, il s'agit pour lui d'accéder à un logement au loyer encadré pour limiter ses dépenses, de type logement social ou conventionné privé. Il privilégiera une localisation au sein des zones d'emploi, voire des centres-villes.

- Salarié ou cadre intermédiaire rentrant au pays, célibataire ou avec famille à charge. Avec des ressources stables mais limitées, ce type de profil s'oriente vers de plus grandes typologies à partir du T3 et peut préparer un projet d'accession à la propriété. Il s'oriente vers des logements à loyers intermédiaires, lui permettant d'atteindre une qualité de service tout en conservant une capacité d'épargne, ou vers des logements en accession sociale à la propriété et des opportunités d'achat dans l'ancien avec travaux.

- Cadre rentrant au pays, célibataire ou avec famille à charge. Disposant de ressources plus importantes que la plupart des ménages guadeloupéens, il s'oriente vers des logements offrant de hautes prestations (taille, terrain, vue, etc.), et plutôt vers un statut de propriétaire.

Il convient d'ajouter à cette classification, le retraité qui décide de rentrer au pays et dont les choix de logement répondent à d'autres déterminants. Toutefois, ce profil particulier n'entre pas dans le cœur des réflexions et des actions d'Alé Vini.

On peut supposer des difficultés d'accès et de maintien dans le logement pour les personnes revenant au pays en raison de plusieurs facteurs ;

- Un déficit d'offres adaptées aux besoins réels ; le parc étant structuré autour des grandes typologies et diffus sur l'ensemble du territoire, pas seulement au sein des zones d'emploi ;

- Des coûts du logement élevés, que ce soit en location ou en accession, qui obligent à développer des stratégies d'adaptation (ex : cohabitation) ou à accepter des situations difficiles (suroccupation, mal-logement par exemple) ; En conséquence, il serait opportun de trouver un cadre administratif à une forme de logement de transition, soit avec l'appui des opérateurs du logement social, ou les opérateurs du parc privé par un accompagnement financier.

Ce, afin d'offrir des logements de transition aux candidats au retour au pays, un peu sur le modèle des FJT (Foyers de Jeunes Travailleurs), mais adapté à la composition familiale, ainsi qu'aux ressources du foyer.

Le logement constitue l'un des facteurs clés d'une insertion sociale et donc d'un retour réussi au pays. Les solutions qui sont proposées aux candidats au retour ne doivent pas obérer les options qui sont offertes aux résidents du territoire, dans un marché de l'habitat déjà tendu.

VI. Propositions programmatiques

6.1. Moderniser l'orientation professionnelle en Guadeloupe

6.1.1 Améliorer le service public de l'orientation

Il convient de revisiter, du moins de s'interroger sur l'efficacité du service public de l'orientation en Guadeloupe, de mobiliser des leviers permettant d'améliorer le fonctionnement des instances en charge de ce volet de l'action publique locale, en particulier du CREFOP (Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles).

Le Service Public Régional de l'Orientation (SPRO) doit être adossé à une appréhension fine de l'évolution des métiers et des compétences en Guadeloupe ; il convient, en effet, de mieux identifier les besoins en emplois et les métiers porteurs sur le territoire.

Les préconisations formulées suggèrent également une corrélation entre l'offre et la demande d'orientation, en substance, d'adapter les actions de communication aux pratiques des jeunes publics et de positionner les PAEJ (Points Accueil et d'Écoute Jeune) dans une logique d' « aller vers ».

Mais le focus porte ici sur l'orientation professionnelle délivrée au sein des établissements scolaires et pour laquelle il s'agit d'améliorer la formation des conseillers d'orientation.

La présente proposition programmatique suggère également d'associer d'autres acteurs dans le choix et la mise en place des parcours professionnels des jeunes publics. Elle insiste sur la nécessaire transmission entre générations et suggère d'une part, de mobiliser des « grands témoins » et des « parrains » et, d'autre part, d'associer plus fortement la Famille dans l'orientation professionnelle.

6.1.2 Diversifier et individualiser les parcours

Il est dommage que les questions relatives à l'orientation ne soient véritablement abordées qu'au lycée ; il conviendrait d'initier le dialogue sur l'orientation le plus tôt possible afin que les jeunes Guadeloupéens puissent se projeter dans leur parcours professionnel dès le primaire.

En effet, la découverte du milieu professionnel passe par une découverte dès le plus jeune âge de l'entreprise, Dans une même logique, une réflexion devrait se porter sur la mise en place de stage en entreprise avant la classe de 3ème, qu'il conviendrait de développer, s'inscrivent dans la même logique.

De plus, il est important de valoriser les parcours atypiques et d'ouvrir le champ des possibles en termes d'orientation ; les changements de filières, de cursus, de métiers, au-delà, les changements de vie devraient être reconnus et accompagnés.

Cela suppose de mettre ou de remettre le jeune et son projet de vie au centre des méthodes d'orientation, et d'accorder une place centrale aux passions dans les choix d'orientation.

Enfin, il est proposé d'élargir les choix d'orientation aux enjeux de développement contemporains et de ne surtout pas promouvoir une vision figée, déconnectée de la réalité, des parcours professionnels.

6.1.3 Ouvrir les dispositifs d'orientation aux membres de la diaspora

Dans le même ordre d'idées, la première orientation ne doit pas nécessairement déterminer la suite des parcours professionnels. Toute personne a droit à une seconde chance, a le droit de changer de projet. C'est évidemment le cas des membres de la diaspora guadeloupéenne, en particulier des étudiants qui se heurtent au « mur de la première année universitaire ». Aussi est-ce essentiel d'intégrer la réorientation aux réflexions et aux discussions.

Organisées chaque année, les Journées Outre-Mer Développement (JOMD), constituent un levier d'ouverture des dispositifs d'orientation aux membres de la diaspora, levier qu'il convient de pérenniser et de promouvoir.

6.1.4 Promouvoir l'excellence et les talents de la Guadeloupe

Les énergies et les potentiels des étudiants et des jeunes professionnels doivent pleinement se matérialiser. L'excellence et les talents de la Guadeloupe ne sont pas seulement issus des filières scientifiques et littéraires. Aussi est-il important de communiquer sur les filières techniques et professionnelles et sur leurs débouchés.

De même, il s'agit de permettre à l'expertise et aux talents de disciplines différentes de se rencontrer, de travailler ensemble, à l'image des espaces de co-working de type Rèv An Mwen, créés par la Mission Locale, qu'il convient de dupliquer sur le territoire.

6.2 Revisiter la gouvernance et la stratégie locales de formation

6.2.1 Améliorer la qualité des formations dispensées en Guadeloupe

Il convient, tout d'abord de renforcer le contrôle des dispositifs de formation en place sur le territoire ; les acteurs et les observateurs s'accordent sur le fait que le système local de formation mériterait d'être amélioré, notamment en ce qui concerne les relations entre les financeurs et les prescripteurs, d'une part, et les opérateurs, d'autre part.

L'amélioration de la qualité des formations passe également par une plus grande fluidité du volet « initial » et suppose de renforcer les interactions entre les lycées et l'enseignement supérieur.

Plus globalement, il s'agit de battre en brèche l'idée que les formations sont meilleures dans l'Hexagone qu'en Guadeloupe ; il s'agit, pour ce faire, de valoriser et promouvoir les formations locales de qualité.

6.2.2 Adapter l'offre de formation aux besoins du territoire

De nombreux jeunes quittent chaque année la Guadeloupe, car les formations qu'ils choisissent ne sont pas dispensées dans l'archipel. Il convient par conséquent d'élargir l'offre de formation sur le territoire à des domaines ou des niveaux correspondants aux demandes des apprenants guadeloupéens.

Dans la même logique, il convient de s'assurer de la complétude des cursus de formations à l'échelle locale ; l'exemple de la faculté de médecine, devenue de plein exercice en mars 2022, est ici emblématique. Les étudiants devraient pouvoir terminer leur parcours en Guadeloupe sans avoir à émigrer.

Bénéficiant du soutien de l'Etat et de la Région, le Pacte Régional d'Investissement dans les compétences (PRIC) traduit un effort supplémentaire en faveur de la formation sur le territoire. Il convient, après l'avoir évalué, de pérenniser le dispositif en Guadeloupe.

Il est par ailleurs surprenant que le recours de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territoriales (GPECT) demeure confidentiel dans l'archipel ; cette approche permet pourtant d'anticiper sur les besoins de formation à venir. La présente proposition programmatique suggère de développer la GPECT en Guadeloupe.

En lien avec la volonté, exprimée précédemment, d'élargir les choix d'orientation professionnelle aux enjeux contemporains, il est proposé d'identifier les besoins en formation en lien avec le développement durable du territoire.

6.2.3 Accompagner les publics sans diplôme et sans formation

La présente proposition prend également en compte les publics sans formation, avec comme objectif de « ne laisser personne au bord du chemin » ; il convient, pour cela, de renforcer l'identification et le suivi des NEETS, mais aussi de généraliser les bilans de compétences et de développer la VAE (Validation des Acquis d'Expérience) afin de prendre la mesure des besoins en formation, mais aussi de reconnaître et de valoriser les acquis de ce public, en particulier.

Plus largement, il s'agit de favoriser l'individualisation de l'accompagnement et des parcours de formation pour mieux accompagner les publics sans diplôme et sans formation.

6.2.4 Associer plus étroitement les entreprises locales à l'effort de formation

L'un des leviers pour favoriser le retour au pays d'apprenants et de

4 Ce terme désigne des personnes qui ne sont ni en emploi, ni en études, ni en formation

professionnels consiste en une participation plus forte des entreprises locales à l'effort de formation.

Certaines recourent à l'auto-formation ou font appel à des organismes spécialisés, mais cette logique de formation continue n'est que rarement développée, en particulier au sein des TPE qui constituent le cœur du tissu économique local. Aussi proposons-nous de soutenir les plans de formation des entreprises et des administrations et, plus largement, de développer les opportunités de formation continue en Guadeloupe.

6.3 Valoriser le travail au pays, sous toutes ses formes

6.3.1 Améliorer la diffusion des offres locales d'emplois

L'accès à l'information est perçu comme l'une des principales difficultés pour les personnes recherchant un emploi en Guadeloupe ; il est urgent de centraliser les offres d'emploi sur une plateforme unique, mais aussi de susciter une meilleure appropriation des outils numériques de recherche d'emploi, en particulier pour ceux qui effectuent ces recherches à distance.

6.3.2 Inciter les entreprises locales à embaucher des candidats au retour

Il est proposé d'instaurer des mesures incitant les entreprises locales à embaucher des membres de la diaspora ; une expérimentation pourrait ainsi instaurer un système de bonification, inspiré de la politique de la ville, pour les entreprises embauchant des candidats au retour au pays.

Par ailleurs, il conviendrait de favoriser les mises en relations et les candidatures à distance, notamment par l'usage des outils numériques évoqués précédemment.

6.3.3 Favoriser l'accès aux emplois publics pour les candidats au retour

Il est proposé d'étendre le dispositif « Cadres d'Avenir » – déjà en vigueur à Mayotte et en Nouvelle Calédonie – à la Guadeloupe. Lancé à la rentrée 2018 à Mayotte, le dispositif Cadres d'avenir vise à promouvoir la formation de cadres locaux pour soutenir le développement du territoire.

Des étudiants et des professionnels à fort potentiel sont sélectionnés pour effectuer une formation universitaire dans l'Hexagone dans un secteur jugé prioritaire, pour une durée maximale de 5 ans et avec un engagement à revenir exercer dans leur collectivité d'origine pour faire profiter l'île de leurs compétences acquises.

Plusieurs voix se font entendre pour imposer que l'embauche se fasse sur des critères objectifs de compétences et de motivation et ainsi lutter contre le clientélisme et le népotisme dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière.

Il est proposé d'appliquer le dispositif des concours nationaux à affectation locale en Guadeloupe. Prévu par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, ce dispositif facilite la possibilité de recruter les fonctionnaires de l'État par voie de concours nationaux à affectation locale.

Ce mode de recrutement participe du renforcement de l'attractivité des concours, vise à mieux répondre aux besoins des administrations dans leurs bassins d'emploi, et tend à mieux garantir l'égalité d'accès à l'emploi titulaire sur l'ensemble du territoire, y compris en Outre-mer.

Pour les candidats, il offre une visibilité dès l'ouverture du concours sur le périmètre d'affectation proposé. Cette formule devrait notamment permettre d'attirer les candidats désireux d'établir leur situation professionnelle dans une zone géographique déterminée.

6.3.4 Renforcer l'attractivité des contrats et des rémunérations proposés

Pour rendre le retour au pays plus attractif, il convient de casser un certain nombre d'idées reçues sur l'emploi en Guadeloupe ; « les contrats proposés sont généralement précaires », « les patrons ne paient pas toujours leurs salariés », etc.

Sur la question des contrats, si le CDI demeure le Graal pour beaucoup, il est important de valoriser les autres types de contrats, y compris l'intérim.
De même, il convient de garantir le paiement effectif et régulier des salariés, quel que soit leur statut.

La question de la rémunération occupe une place importante dans les réflexions sur le retour au pays. Elle mérite d'être objectivée et actualisée par des études régulières sur les écarts salariaux entre la Guadeloupe et l'Hexagone.
Elle doit également faire l'objet de mesures correctives et incitatives afin de renforcer l'attractivité des contrats proposés. En l'espèce, il s'agit de :

- Financer, par voie de subventions et/ou d'exonérations fiscales, le différentiel de salaires de cadres ;

- Réduire puis éliminer les écarts salariaux entre les femmes et les hommes ;

- Réduire les écarts salariaux entre les secteurs publics et privés en Guadeloupe ;

- Proposer des formations aux négociations salariales.

6.3.5 Renforcer l'accompagnement à la création et au développement d'entreprises

Les contributeurs au Livre Madras insistent sur le fait que les débouchés professionnels en Guadeloupe ne se présentent pas seulement dans le cadre d'emplois salariés et que la création d'entreprises offre également des perspectives intéressantes.

Tout en reconnaissant la portée et l'efficacité des actions existantes d'accompagnement à la création et au développement d'entreprises, ils proposent de renforcer les efforts consentis en ce sens afin de :

- Développer la confiance en soi et la culture du risque auprès des jeunes, via des actions de coaching ;

- Développer les formations à destination des créateurs d'entreprise ;

- Considérer les structures de l'ESS (Économie Sociale et Solidaire) comme des acteurs économiques à part entière ;

- Renforcer le soutien financier, technique et la représentation des TPE.

6.4 Appréhender le cadre de vie comme un facteur clé d'un retour réussi au pays

6.4.1 Permettre aux Guadeloupéens de jouir de leurs droits fondamentaux

Les contributeurs mettent ici l'accent sur l'accès à la santé. Cette considération revêt une dimension particulière dans le contexte de crise sanitaire et sociale induite par la pandémie de covid, mais aussi de finalisation du chantier du CHU de la Guadeloupe.

Il est essentiel de garantir l'accès aux soins dans tous les territoires qui composent l'archipel guadeloupéen, mais aussi d'améliorer la qualité et la performance des établissements de santé de la Guadeloupe.

De manière plus spécifique, il est proposé de renforcer la communication sur les aides à l'installation de médecins spécialistes afin de lutter contre les déserts médicaux, mais aussi d'offrir une meilleure visibilité à cette catégorie professionnelle en Guadeloupe.

Dans le domaine de l'éducation, la proposition programmatique souligne la nécessité d'adapter l'enseignement à l'identité culturelle de la Guadeloupe, mais aussi de renforcer l'accompagnement scolaire des enfants en difficulté.

La lutte contre l'illettrisme et contre l'illectronisme[5] apparaît également comme une priorité ; il est préconisé d'envisager les voies et moyens pour réduire la fracture numérique en Guadeloupe.

6.4.2 Intégrer pleinement le sport, culture et les loisirs à la réflexion

Plusieurs voix plaident pour que le sport et la culture soient reconnus, eux aussi, comme des droits fondamentaux qu'il convient de garantir à tout Guadeloupéen. Dans cette optique, il est urgent de :

- Mieux diffuser l'offre d'activités sportives, culturelles et de loisirs en Guadeloupe ;

5 Ce terme renvoie à la difficulté, voire l'incapacité, à utiliser les appareils numériques et les outils informatiques en raison d'un manque ou d'une absence totale de connaissances à propos de leur fonctionnement

- Valoriser l'action des associations culturelles et sportives et encourager les initiatives collectives ;

- Rendre l'art plus accessible pour les Guadeloupéens ;

- Densifier et diversifier l'offre d'équipements et d'activités culturelles et sportives ;

- Améliorer la gestion et l'entretien des équipements culturels et sportifs.

Davantage, le sport et la culture sont également appréhendés comme des filières économiques à part entière et des vecteurs d'insertion professionnelle insuffisamment valorisés aujourd'hui en Guadeloupe. Aussi est-il proposé de :

- Développer la détection et l'accompagnement des jeunes talents ;

- Considérer les activités physiques, sportives, culturelles et artistiques comme des compétences scolaires à part entière ;

- Encourager la création de nouveaux métiers dans les domaines du sport, de la culture et des loisirs ;

- Renforcer la lisibilité des opportunités professionnelles dans les domaines du sport, de la culture et des loisirs ;

- Développer les résidences d'artistes en Guadeloupe.

6.4.3 Compenser utilement le coût de la vie en Guadeloupe

Le coût de la vie est souvent présenté comme un frein au retour au pays. Pourtant, plusieurs leviers permettraient de le compenser utilement, et ce dans plusieurs domaines de la vie courante (consommation, habitat, transports...) :

- Promouvoir des modes de vie et de consommation alternatifs en Guadeloupe ;

- Encourager les initiatives solidaires sur le territoire ;

- Favoriser le recours à la colocation pour limiter le coût du logement ;

- Abaisser les tarifs des transports publics locaux.

6.5 Aider effectivement et efficacement au retour au pays

6.5.1 Soutenir la mobilité dans les deux sens

L'article 49 de la Loi Egalité réelle Outre-Mer de 2017 permet de financer « des aides et mesures destinées à faciliter le retour des ultramarins dans leur collectivité d'origine dans les 5 ans après l'accomplissement d'une période de formation », via le fonds de continuité territoriale. Cette possibilité n'ayant pas encore été exploitée par les collectivités locales de Guadeloupe, il convient d'appliquer les dispositions de la loi sur l'Égalité Réelle relatives à l'aide au retour.

Depuis quelques années, les derniers rapports d'activités de LADOM révèlent des budgets excédentaires, certainement du fait d'une gestion rigoureuse, mais qui révèlent l'existence de ressources financières pour mener une politique volontariste sur le retour au pays. Ainsi, il est proposé de davantage mobiliser les fonds de LADOM pour soutenir la mobilité vers l'Hexagone, mais aussi et surtout pour favoriser le retour au pays.

6.5.2 Objectiver et déployer les dispositifs d'aide

Les travaux préparatoires au Livre Madras ont donné lieu à des débats passionnés et contradictoires sur la nature, le niveau et les destinataires des aides au retour au pays.

L'un des arguments mis en avant est l'acceptabilité sociale de dispositifs facilitant le retour et l'insertion sociale et professionnelle de membres de la diaspora guadeloupéenne, alors qu'un nombre conséquent de personnes basées localement ne trouvent pas de réponse à leurs demandes d'emploi, de logement, d'activités culturelles et sportives...

L'ensemble des échanges convergent vers une idée de plus grande cohérence dans l'organisation de la réponse à la baisse démographique Outre-mer, par une action coordonnée et pilotée par un chef d'orchestre.

En effet, si pour l'heure, après l'initiative associative, les acteurs privés et publics tentent de proposer des solutions, elles ne sont pas coordonnées, et ne répondent pas à un pilotage stratégique ordonnancé dans un plan d'actions.

Par ailleurs, il n'existe pas réellement de cadre réglementaire pour solliciter tel ou tel interlocuteur, qui serait pourvu de compétence légale et de moyens pour impulser, piloter, mettre en œuvre et évaluer la politique d'accompagnement au

retour au pays.

Aussi, il conviendrait de stabiliser dans la loi une telle compétence, en définissant un chef de file à l'échelle de l'Outre-mer.

Ce chef de file serait notamment en charge de la coordination d'un plan d'action qui intégrerait des mesures transversales, qui engagerait au premier rang l'Etat et les collectivités territoriales, ainsi que les EPCI compétentes en matière d'insertion et d'attractivité économique.

Il est impérieux de clarifier les critères d'attribution des aides au retour au pays. Cet effort d'objectivation doit permettre de distinguer les cibles et de prévoir, par exemple, des aides individuelles et des aides aux familles.

Pour faciliter le déploiement des dispositifs, il est proposé de créer une plateforme unique centralisant les aides au retour et favorisant leur mobilisation de façon dématérialisée : plusieurs hypothèses et plusieurs niveaux idoines d'intégration peuvent être envisagés pour cette plateforme.

Dans un premier scénario, cette dernière n'aurait qu'un rôle de centralisation des offres d'emploi et des dispositifs d'aide au retour. Dans un niveau plus élevé d'intégration et de dématérialisation des démarches, la plateforme permettra aux candidats au retour de renseigner les dossiers et les formulaires directement en ligne. À charge pour eux de transmettre ces derniers aux organismes responsables.

Le troisième étage de la fusée consisterait en une gestion directe des aides par la plateforme au nom des institutions concernées.
Quel que soit le type d'aide et les modalités de gestion retenues, cela suppose également d'affecter du personnel dédié à l'accompagnement matériel et humain au retour au pays.

6.5.3 Proposer un accompagnement spécifique au déménagement et au logement

Il convient, tout d'abord d'améliorer la communication sur les dispositifs existants pouvant être mobilisés par les personnes rentrant au pays.

De nombreux dispositifs de droit commun sont d'ores et déjà mobilisables pour faciliter l'installation des personnes revenant au pays.

À titre d'exemple :

- Demande en logement social unique dématérialisée et partagée avec l'ensemble des bailleurs sociaux du territoire,

- Participation au dépôt de garantie et cautionnement des locataires par Action Logement pour les jeunes et salariés du secteur privé,

- Aide à l'investissement immobilier notamment sur les secteurs d'Opération de Revitalisation Territoriale.

Pour autant, ces dispositifs restent peu connus en raison d'un manque de communication et de visibilité sur les critères d'éligibilité. Un inventaire des dispositifs mobilisables identifiant clairement gestionnaire, modalité de saisie et critères d'éligibilité, une communication régulière et ciblée, ainsi que des temps fort annuels de type « salon de l'habitat », « salon du retour au pays » faciliteraient la connaissance et la mobilisation de ces dispositifs.

Il convient par ailleurs d'améliorer la connaissance des besoins en logement des candidats au retour. Il est important de pouvoir tirer le bilan des expériences vécues en matière de parcours résidentiel des personnes ayant déjà effectué leur retour au pays afin de pouvoir en tirer des pistes d'action et qualifier les besoins ;

- Quels étaient leurs souhaits résidentiels à leur arrivée ? Ont-ils dû adapter leur souhait à la réalité du marché ? Quels freins ont-ils connus ?

- Quelle était leur localisation souhaitée ? En fonction de quels critères (ancrage familial à la commune, déplacement domicile-travail, cadre de vie, etc.) ?

- Quelle a été l'évolution de leur parcours résidentiel depuis ?

Il s'agit d'adopter une approche prospective pour orienter le développement du parc de logements. Il semble en effet nécessaire de s'interroger dès maintenant sur le profil et les besoins des personnes qui reviendront au pays dans 5, 10, 15 ans, ..., afin de pouvoir anticiper le développement et la restructuration du parc en logement au regard de l'évolution socio-démographique du territoire, de la réorganisation des modes de travail (télétravail, etc.), du rééquilibrage territorial

et des zones d'emploi.

Il convient de traduire le sujet du retour au pays dans les documents programmatiques ; Si l'enjeu du logement pour le retour au pays des guadeloupéens est important, il reste encore peu approprié par les collectivités. La compétence habitat relève aujourd'hui pleinement des EPCI et la question des jeunes rentrant au pays pourrait être pleinement investiguée dans les Programmes Locaux de l'Habitat (PLH), obligatoires pour les communautés d'agglomération et communautés de communes.

Avec toutes les réserves et les précautions formulées précédemment, il est proposé de créer une aide spécifique pour l'aide à l'installation au pays.

Cet accompagnement spécifique au déménagement et au logement pourrait prendre la forme d'une mobilisation du 1% logement pour les candidats au retour au pays. Dans cette perspective, des partenariats sont à nouer entre les recruteurs/ fédérations d'employeurs et les constructeurs de logements ou bailleur afin de constituer un stock de logements mutualisé à mettre à disposition.

De même, il est proposé de mobiliser des logements relais, judicieusement répartis sur le territoire, pour les candidats au retour. Les agglomérations compétentes en habitat peuvent déterminer des critères de priorisation de la demande en logement social selon les enjeux propres à leur territoire, partagés par l'ensemble des bailleurs. Le retour au pays pourrait être un critère de priorisation permettant aux ménages de bénéficier d'un logement social et de développer sereinement leur projet professionnel.

VII. ANNEXES

7.1 Synthèse des préconisations

Objectifs stratégiques	Objectifs opérationnels	Propositions d'actions
Moderniser l'orientation professionnelle en Guadeloupe	Améliorer le service public de l'orientation en Guadeloupe	Améliorer le fonctionnement du CREFOP (Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelle)
		Mieux identifier les besoins en emplois et les métiers porteurs sur le territoire
		Adapter les actions de communication aux pratiques des jeunes publics
		Positionner les PAEJ (Point Accueil et Ecoute Jeunes) dans une logique "d'aller vers"
		Améliorer la formation des conseillers d'orientations
		Mobiliser des "grands témoins" et des "parrains"
		Associer plus fortement la Famille dans l'orientation professionnelle
	Diversifier et individualiser les parcours professionnels	Initier le dialogue sur l'orientation le plus tôt possible
		Développer les stages en entreprise avant la classe de 3ème
		Valoriser les parcours atypiques
		(Re)mettre la personne et son projet de vie au centre des méthodes d'orientation
		Accorder une place centrale aux passions dans les choix d'orientation
		Elargir les choix d'orientation aux enjeux de développement contemporains
	Ouvrir les dispositifs d'orientation aux membres de la diaspora	Intégrer la réorientation aux réflexions et aux discussions
		Pérenniser et promouvoir la JOMD (Journée Outre-Mer Développement)
	Promouvoir l'excellence et les talents de la Guadeloupe	Communiquer sur les filières techniques et professionnelles et sur leurs débouchés
		Dupliquer les espaces de co-working de type Rèv An Mwen

Objectifs stratégiques	Objectifs opérationnels	Propositions d'actions
Revisiter la gouvernance et la stratégie locales de formation professionnelle	Améliorer la qualité des formations dispensées en Guadeloupe	Renforcer le contrôle des dispositifs en place
		Renforcer les interactions entre les lycées et l'enseignement supérieur
		Valoriser et promouvoir les formations locales de qualité
	Adapter l'offre de formation aux besoins du territoire	Elargir l'offre de formation sur le territoire
		S'assurer de la complétude des cursus de formations à l'échelle locale
		Pérenniser le PRIC (Pacte Régional d'Investissement dans les Compétences) en Guadeloupe
		Développer la GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences Territoriale) en Guadeloupe
		Identifier les besoins en formation en lien avec le développement durable du territoire
		Imaginer et déployer les formations du futur en Guadeloupe
	Accompagner les publics sans diplôme et sans formation	Renforcer l'identification et le suivi des NEETS (Not in Education, Employment, Training)[2]
		Généraliser les bilans de compétences et développer la VAE (Validation des Acquis de l'Expérience)
		Favoriser l'individualisation de l'accompagnement et des parcours de formation
	Associer plus étroitement les entreprises locales à l'effort de formation	Soutenir les plans de formation des entreprises et des administrations
		Développer les opportunités de formation continue en Guadeloupe

Objectifs stratégiques	Objectifs opérationnels	Propositions d'actions
Valoriser le travail au pays, sous toutes ses formes	Améliorer la diffusion des offres locales d'emplois	**Centraliser les offres d'emploi sur une plateforme unique**
		Susciter une meilleure appropriation des outils numériques de recherche d'emploi
	Inciter les entreprises locales à embaucher des candidats au retour	**Instaurer un système de bonification pour les entreprises embauchant des candidats au retour**
		Favoriser les mises en relations et les candidatures à distance
	Favoriser l'accès aux emplois publics pour les candidats au retour	**Etendre le dispositif "Cadres d'Avenir" à la Guadeloupe**
		Lutter contre le clientélisme dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière
		Appliquer le dispositif des concours nationaux à affectation locale en Guadeloupe
	Renforcer l'attractivité des contrats et des rémunérations proposés	Valoriser les autres types de contrats que les CDI, y compris l'intérim
		Garantir le paiement effectif et régulier des salariés
		Conduire des études régulières sur les écarts salariaux entre la Guadeloupe et l'Hexagone
		Financer le différentiel de salaires de cadres
		Réduire puis éliminer les écarts salariaux entres les femmes et les hommes
		Réduire les écarts salariaux entre les secteurs publics et privés en Guadeloupe
		Proposer des formations aux négociations salariales
	Renforcer l'accompagnement à la création et au développement d'entreprises	**Développer la confiance en soi et la culture du risque auprès des jeunes**
		Développer les formations à destination des créateurs d'entreprise
		Considérer les structures de l'ESS (Économie Sociale et Solidaire) comme des acteurs économiques à part entière
		Renforcer le soutien financier, technique et la représentation des TPE

Objectifs stratégiques	Objectifs opérationnels	Propositions d'actions
Appréhender le cadre de vie comme un facteur clé d'un retour réussi au pays	Permettre aux Guadeloupéens de jouir de leurs droits fondamentaux	Garantir l'accès aux soins dans tous les territoires qui composent l'archipel guadeloupéen
		Améliorer la qualité et la performance des établissements de santé de la Guadeloupe
		Renforcer la communication sur les aides à l'installation de médecins spécialistes
		Adapter l'enseignement à l'identité culturelle de la Guadeloupe
		Renforcer l'accompagnement scolaire des enfants en difficulté
		Réduire la fracture numérique en Guadeloupe
	Intégrer pleinement le sport, culture et les loisirs à la réflexion	Mieux diffuser l'offre d'activités sportives, culturelles et de loisirs en Guadeloupe
		Valoriser l'action des associations culturelles et sportives et encourager les initiatives collectives
		Rendre l'art plus accessible pour les Guadeloupéens
		Densifier et diversifier l'offre d'équipements et d'activités culturelles et sportives
		Améliorer la gestion et l'entretien des équipements culturels et sportifs
		Développer la détection et l'accompagnement des jeunes talents
		Considérer les activités sportives et culturelles comme des compétences scolaires à part entière
		Encourager la création de nouveaux métiers dans les domaines du sport, de la culture et des loisirs
		Renforcer la lisibilité des opportunités professionnelles dans la culture, le sport et les loisirs
		Développer les résidences d'artistes en Guadeloupe
	Compenser utilement le coût de la vie en Guadeloupe	**Promouvoir des modes de vie et de consommation alternatifs en Guadeloupe**
		Encourager les initiatives solidaires sur le territoire
		Favoriser le recours à la colocation pour limiter le coût du logement
		Abaisser les tarifs des transports publics locaux

Objectifs stratégiques	Objectifs opérationnels	Propositions d'actions
Aider effectivement et efficacement au retour au pays	Soutenir la mobilité dans les deux sens	Appliquer les mesures de la loi sur l'Égalité Réelle relatives à l'aide au retour
		Mobiliser les fonds de LADOM pour favoriser le retour au pays
	Objectiver et déployer les dispositifs d'aide	Clarifier les critères d'attribution des aides au retour au pays
		Prévoir des aides individuelles et des aides aux familles
		Créer une plateforme unique centralisant les aides au retour
		Affecter du personnel dédié à l'accompagnement matériel et humain au retour
	Proposer un accompagnement spécifique au déménagement et au logement	Améliorer la communication sur les dispositifs existants
		Améliorer la connaissance des besoins en logement des candidats au retour
		Adopter une approche prospective pour orienter le développement du parc
		Traduire le sujet du retour au pays dans les documents programmatiques
		Créer une aide spécifique pour l'aide à l'installation au pays
		Mobiliser le 1% logement pour les candidats au retour au pays
		Mobiliser des logements relais pour les candidats au retour
	Structurer le service public du retour au pays	Créer par la loi une compétence aide à la mobilité retour en Outre-mer
		Faire de LADOM l'administration pivot de la politique publique du retour
		Coordonner les actions du retour dans un plan pluriannuel associant les collectivités territoriales, l'Etat, le monde de l'entreprise et les représentations professionnelles ayant une finalité stratégique avec des objectifs défini
		Faire des associations du retour au pays des administrateurs de LADOM pour renforcer l'implication démocratique dans la promotion, la construction, l'évaluation des politiques publiques du retour au pays

7.2. Glossaire

APEC : Agence Pour l'Emploi des Cadres

BTS : Brevet de Technicien Spécialisé

CAF : Caisse d'Allocations Familiales

CDI : Contrat à Durée Indéterminée

CHU : Centre Hospitalier Universitaire

CREFOP : Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelle

CTG : Convention Territoriale Globale

EVS : Espace de Vie Sociale

GPECT : Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences Territoriale

INSEE : Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques

JOMD : Journée Outre-Mer Développement

LADOM : L'Agence De l'Outre-Mer pour la Mobilité

MCO : Management Commercial Opérationnel

NEETS : Not in Education, Employment, Training

PAEJ : Point Accueil et Ecoute Jeunes

PLH : Plan Local de l'Habitat

PME : Petites et Moyennes Entreprises

PRIC : Plan régional d'Investissement dans les Compétences

SPRO : Service Public Régional de l'Orientation

TPE : Très Petites Entreprises

VAE : Validation des Acquis de l'Expérience

7.3. Liste des contributeurs

Yann CERANTON – ALÉ VINI
Laurence JACOBY-KOALY - ALÉ VINI
Kelly DECORDE - ALÉ VINI
Valérie TERRAM - ALÉ VINI
Anthony MARAGNES
Sébastien MATHOURAPARSAD
Raphaël LAPIN
Anne-Emmanuelle RIQUE - ALÉ VIRÉ
Stéphie SALPETRIER - ALÉ VIRÉ
Fanny PELICO et Mylène ROMAIN - A2I (Agence d'intérim)
Loïc MARTOL - AÉROPORT PÔLE CARAÏBES
Stéphanie GOKOUL - APEC
Penda MARIE-DEMBELE - ASFO
Florence NAPRIX - AWTIS REZISTANS
Loïc LOLLIA et Boris MURATET - CARRÉ TROPICAL
Laurence MAQUIABA - CESER
Sandrine FARRUGIA - CONSEIL DEPARTEMENTAL
Bernard DENIS - CREPS
Bruno LEE – CTIG
Olivier SERVA - DÉPUTÉ
Philippe GENDREY – FAPEG (Fédération des Associations de Parents d'Élèves de Guadeloupe)
Freddy LOBEAU - FOLG (Fédération des Œuvres Laïques de Guadeloupe)
Michelle LOMBARD - FLÈ A MANGO
Patricia SOUCHETTE et Jean-Charles CAROLE - GUADELOUPE FORMATION
Charlotte LEQUEUX – HOM'UP
Betty FAUSTA - IPEOS
Christelle TOUSSAINT – JEUNE CHAMBRE ÉCONOMIQUE
Cindy DECIMUS - JEUNESSE OUTRE-MER
Frédéric BEDOUET - KALAMUS 971
Natacha GRAVELOT - LGT YVES LEBORGNE
Nicoletta EDOUARD-LUCILE - MISSION LOCALE
Marie-Luce PENCHARD – PERSONNALITÉ POLITIQUE
Nicky MARIETTE – PHOTOGRAPHE
Laura LATCHAN - RCI GUADELOUPE

Richard GARNIER – RCI GUADELOUPE
Lyva LAUMUNO - RECTORAT GUADELOUPE
Mickaël MANICORD - TSA (Travail Services Agricoles)
Yannick JOTHAM - UDE-MEDEF
Laurence ROMANA - UNIVERSITÉ DES ANTILLES DÉPARTEMENT INGÉNIEUR
Claudia PARIZE - UNIVERSITE DES ANTILLES
Sandra SAMUEL-LEFFET
Meddy LUIT
Mélina GALLAS
Yannick TISSEUR
Valérie BOURRIQUIS

7.4. Remerciements

Yann, Laurence, Valérie, Kelly, Kassandre, l'équipe projet du livre madras mais aussi Priscillia, Samuel et les autres bénévoles qui se sont investis dans la tenue de la table ronde qui a abouti à la rédaction de ce document véritablement structurant pour notre territoire. Nous tenons à remercier Anthony MARAGNES qui a contribué à la rédaction de ce rapport. Et enfin, l'ensemble des contributeurs qui nous ont fourni leur éclairage inspiré de leur expérience terrain.