

Publié le 22 octobre 2015

Démographie en outre-mer : générations X, Y... et EPL ?

La Journée des Epl Outre-mer, qui a précédé le Congrès de Nancy, a réuni une centaine de personnes autour de deux débats. L'un sur les transitions démographiques comme nouveaux secteurs d'activités des Epl et l'autre sur le management intergénérationnel. Marc-André Hoarau, président de la Fédération des Epl de l'Océan Indien, a accueilli George Pau-Langevin, ministre des Outre-mer, venue clôturer la rencontre. La FedEpl l'a notamment invitée à la prochaine Conférence des Epl Outre-mer qui se déroulera du 5 au 8 septembre 2016 en Nouvelle-Calédonie.



Des transitions démographiques contraires sont à l'œuvre dans les territoires ultramarins. Quoi de commun entre le vieillissement de la population aux Antilles et les booms démographique à Mayotte et en Guyane ? À Saint-Laurent-du-Maroni, la ville comptera 130 000 habitants en 2030 contre 10 000 dans les années 1970. C'est environ 2500 naissances par an et un groupe scolaire à construire par an. [Renaud Colombier](#) et [Rodolphe Carlier](#) du Gret ont travaillé sur le territoire à l'horizon 2030 et leurs résultats ont montré un besoin de construction de plus de 1 500 logements neufs, afin d'éviter la construction d'habitats spontanés et illégaux.

Des tendances démographiques contraires, une même mobilisation

C'est évidemment un challenge pour les Epl de l'habitat. À La Réunion, c'est aussi une Spl qui s'est développée, parmi les premières, dans le domaine des services à la petite enfance, avec la gestion de crèches. La [Spl Ti Baba](#) voit son développement au travers de nouveaux services : gestion du périscolaire et de la maison des aînés de Saint-Paul. Elle fait aujourd'hui des émules puisqu'une seconde Spl de crèches devrait voir le jour à La Réunion.

A l'inverse, en Allemagne, [Reinhardt Sommer](#), président de l'association de partenariat pour les relations internationales de Brilon, se bat pour son territoire qui se désertifie. Les commerces et les services publics ferment les uns après les autres. Dans ce contexte, les citoyens se mobilisent et s'organisent avec des bénévoles : des magasins de proximité, des services de premier secours ou encore des services d'autobus conduits par des bénévoles. *"Il faut prendre le vieillissement comme*

un élément de croissance", déclare **Pierre-Marie Chapon** de la SCET. **Alain Armand**, président de la **SIDR**, relève que face aux évolutions culturelles, il faut passer d'une situation où l'accueil des personnes se faisait au sein de la famille à un nouveau modèle où l'accueil des personnes âgées se fera de manière collective, avec une action politique adéquate.

Le management intergénérationnel à l'épreuve des Epl

Plusieurs enseignements étaient à tirer de la présentation de **Vincent Gérard**, psychosociologue : *"le rythme des générations s'accélèrent. Aujourd'hui, plusieurs générations se côtoient au sein d'une entreprise et chaque génération pense avoir les mêmes références que la suivante. Il faut se préparer à un saut générationnel."* Bientôt les générations Y et Z (nées après 1980 et après 1995) représenteront 50 % des employés des entreprises. Ces générations Y et Z sont très agiles avec les nouvelles technologies mais attendent **un autre type de management** : plus de confiance et d'autonomie dans une relation de partenariat avec le N+1. *"Il faut passer des ressources humaines aux richesses humaines, car une ressource s'épuise"*, estime **René-Louis Pestel**, président de la Spl **Territo Arts**.

Pour **Louis-Jacques Vaillant**, directeur général de la **SIC**, son engagement militant de longue date l'a amené à reposer les fondamentaux de l'entreprise dont il a pris les rênes. La SIC connaissait des difficultés importantes et le comité de direction a choisi de responsabiliser davantage les équipes de la SIC. **Matthieu David** de **Socotec** rappelle que les entreprises doivent se poser la question de la cohabitation des différentes générations au sein d'une entreprise. L'objectif d'une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences est de disposer de la bonne personne, au bon endroit, au bon moment. Il faut donner la possibilité aux employés de changer de poste, d'évoluer au sein de l'entreprise. Surtout que les nouvelles générations sont très mobiles et qu'il est difficile de les fidéliser.

À télécharger

- [M. SOMMER - Transitions démographiques.pdf](#)
- [R. COLOMBIER et R. CARLIER - Présentation du Gret et étude SLM.pdf](#)
- [A. ARMAND - SIDR - Transitions démo.pdf](#)
- [D. PAULET - Transitions démo.pdf](#)
- [V. GERARD - Managt Intergénérationnel V4.pdf](#)
- [M. DAVID - Managmt intergénérationnel.pdf](#)
- [LJ VAILLANT - Management et organisation de la SIC.pdf](#)