

KaruMag

Philippe Roquelaure
président de
la Commission
emploi-
compétences
à l'UDE



**MOT
D'ORDRE :
EFFICACITÉ
COLLECTIVE**

Barbara Monpierre
présidente
de la
Commission
formation à
la CCI IG

WEST INDIES GREEN : PREMIER FESTIVAL ÉCORESPONSABLE
// LE CHOIX DE L'ALTERNANCE AVEC LE CFA+ FORE //
ORANGE EMPLOYEUR ATTRACTIF DES ANTILLES-GUYANE

1^{ER}
VOLET
AVEC LES
SKIPPER

ROUTE DU RHUM
DESTINATION GUADELOUPE

ENGAGÉ POUR L'EMPLOI SUR NOS TERRITOIRES

Kenny FORTUNÉ
27 ans



Laura DE LACAZE
26 ans



Aurore
ANDREOPA
23 ans



DES JEUNES

Ryan CACHEDON
23 ans

Jordy TONY
22 ans

Paola QUIABA
21 ans

Abymes
35 Morne Bunel Chauvel
97139 LES ABYMES

Basse Terre
ZAC Valkanaers
97113 GOURBEYRE

Tél.: 0590 89 75 75 - contact@tnn-industriel.net



NOUVEAU AUX ANTILLES

RED

BY SFR CARAIBE

150 Go = 12,99€ /MOIS

APPELS & SMS ILLIMITÉS

FORFAIT MOBILE SANS ENGAGEMENT

REDCARAIBE.FR

Offre soumise à conditions, tarif sans mobile. **Internet mobile** : Depuis Antilles/Guyane **150 Go** débit réduit au-delà. **Appels/SMS illimités** depuis et vers les DOM, Métropole et Europe. Hors n° spéciaux, roaming international, SMS+. *Information au 31/12/21 sur monreseaumobile.fr (ARCEP). Détails sur redcaraibe.fr. OUTREMER TELECOM, RCS FdF n° 383 678 760 - ZI la Jambette - 97200 Fort de France.

99%
=4G

DE LA POPULATION COUVERTE
AUX ANTILLES*

Tout commence

Il y a un mois tout juste, les dirigeants des Régions Ultra Périphériques (RUP) discutaient de la latitude donnée à ces 9 territoires pour “être l’Europe” à des dizaines de milliers de kilomètres de Bruxelles, l’appel de Fort-de-France invitait solennellement l’État à amorcer une étape historique face au « mal développement » des territoires ultramarins et une toute nouvelle équipe du ministère des Outre-mer s’installait rue Oudinot. Le mois de mai 2022 ressemblait étrangement à un mois de janvier avec grands enjeux et bonnes résolutions. On ne peut que se réjouir de ces occasions de dialogue et de travail pour nos territoires, dans un contexte crucial de relance.

À notre échelle, il y a un mois également, Ewag renouait avec les apéros networking, réunissant une centaine d’invités en Guadeloupe et en Martinique pour parler de transition écologique. Un air de rentrée là aussi et même de retour à la réalité des sens, on a pu se serrer la main, se regarder dans les yeux, s’interpeller, s’écouter et créer du lien entre les uns et les autres.

Dans le prolongement de cette reprise, nous gardons les deux pieds bien ancrés dans la réalité de nos territoires en détaillant dans ce numéro les solutions accessibles en matière de formations, d’opportunités, de changement de carrière, de prise de pouvoir sur sa vie professionnelle. Nous créerons aussi un nouveau rendez-vous dans les prochaines semaines en diffusant notre premier podcast, six épisodes de balades immersives réalisées en Martinique. Et avec pour thème “sport et loisirs”, notre numéro de juillet/août nous plongera dans les singularités ces “Terres de champion” que sont la Guadeloupe, la Guyane et la Martinique. Notre manière à nous de contribuer toute l’année au dialogue et au travail qui se jouent rue Oudinot, dans le bâtiment Berlaymont de Bruxelles et jusque dans nos perceptions intimes quant à la juste place de nos territoires.

Mathieu Rached
Rédacteur en chef
Guadeloupe Martinique Guyane

édito

CE MAGAZINE CONTIENT DE
LA **RÉALITÉ AUGMENTÉE** VIA
L’APPLICATION ARGOPLAY.
SCANNEZ LE **QR**CODE



Les magazines **KaruMag**, **GuyaMag**, **MadinMag** et **SoualiMag**
sont édités par le groupe EWAG.



Consultez tous nos
magazines sur www.ewag.fr
Pour nous envoyer un mail :
prenomnom@ewag.fr

Directeur de publication
Laurent Nesty

Directrice du digital
Audrey Barty

Directrice de la stratégie commerciale
Aurélié Bancet (0690 37 54 82)

Directeur du développement
Luciano Sainte-Rose (0696 07 62 64)

Directeur Guyane
Mathieu Delmer (0694 26 55 61)

RÉDACTION

Rédacteur en chef
Mathieu Rached

Rédactrice en chef adjointe
Anne-Laure Labenne

Coordination
Amandine Sauvage (0690 68 34 49)

Rédacteurs
Adeline Louault - Amandine Ascensio
Anne-Sophie Malot - Audrey Juge - Axelle Dorville
Claire Jacques - Ericka Morjon - Karen Couturier
Lia Mancora - Colette Coursaget - Karollyne
Hubert - Lise Gruget - Sandrine Chopot
Yva Gelin - Thibaut Desmarest

Secrétaire de rédaction
Chantal Bigay

Photographes
Jean-Albert Coopmann - Jody Amiet
Lou Denim - Mathieu Delmer - Thibaut Desmarest

Photo couverture
Lou Denim

Design graphique

Gwénaél Tilly (0690 65 23 97)
Jessica Schwaller (sikproduction972@gmail.com)

Illustratrice

Orane Phedon

RÉGIES

Martinique

Élodie Losada (0696 19 31 98)
Luciano Sainte-Rose (0696 07 62 64)

Guadeloupe

Aurélié Bancet (0690 37 54 82)
Joséphine Notte (0749 25 61 21)

Assistante commerciale

Christiana Fidelin (0590 41 91 42)

Guyane

Mathieu Delmer (0694 26 55 61)

DIGITAL

JRI

Alice Colmerauer (0690 30 84 30)
Aubane Nesty (06 43 56 26 67)

Motion design - JRI

Sariatha Boulard
Karollyne Hubert (stagiaire)

Rédaction web

Axelle Dorville

Community management

Yaël Réunif

DISTRIBUTION

Guyamag : Iguanacom (0694 26 55 61)

Karumag : Colibri Agency (0690 53 72 30)

Madinmag : M.C.P. (0696 78 36 56)

© EWAG - La reproduction, même partielle, des articles et
illustrations publiés dans ce magazine est interdite. EWAG
décline toute responsabilité pour les documents remis.



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



EWAG GUADELOUPE - SIÈGE

Rue H.Becquerel - BP2174
97195 Jarry Cedex
0590 41 91 33

EWAG GUYANE

5 Chemin Grant
Lotissement Montjoyeux
97300 Cayenne
0694 26 55 61

EWAG MARTINIQUE

Immeuble Périé Médical, 22 Rue Ernest
Hemingway, ZAC Etang z'abricots,
97200 Fort-de-France
0596 30 14 14



NOUVEAU

HR-V
e:HEV HYBRID

L'hybride
sans recharge.
740 km d'autonomie

VENEZ L'ESSAYER
DÈS MAINTENANT



Sous réserve du suivi régulier de l'entretien Honda selon les préconisations constructeur et les indications de l'ordinateur de bord. *Plus d'information en concession et sur les offres soguvava.com. Garanties des batteries : **hybrides 5 ans, standards 3 ans.**
Consommation et émissions en cycle mixte WLTP de la gamme HR-V e:HEV Hybrid pour toutes les versions : 5,4 l/100km et 122 g de CO₂/km.

Pensez à covoyer. #SeDéplacerMoinsPolluer

SOQUAVA
MOUDONG SUD

Soguava
05 90 25 25 35
lesoffressoguava.com

À la une

8/ CCI IG UDE.

Mot d'ordre : efficacité collective

Route du rhum

12/ Le bizut Sacha Daunar voit large

14/ « Une belle histoire à écrire » pour Armel Le Cléac'h

Territoires

16/ Image du mois

18/ Brèves

24/ Mémorial ACTe. Au cœur du MACTe

26/ Iguafhor. Les fruits du savoir

28/ Iguavie. L'envol du poulet

30/ Petit-Bourg. Le sens des valeurs et de l'engagement

32/ West Indies Green Festival. Premier festival engagé de la Caraïbe

Entreprises

34/ Landquire. De La Pwent à la start-up américaine : portrait de Pierre Rizk

36/ BRED. L'essence de la banque

38/ Caraïbe Nutrition Animale. Croissance et bien-être animal

Expertise

41/ CCI IG. Comment aborder une négociation d'affaires avec un partenaire canadien ?

42/ C2D Consulting. Quelles sont nos obligations en qualité de particulier et donc de consommateur ?

44/ GEIQ. L'alternance, outil de développement stratégique pour l'entreprise ?

46/ Boîte à outils

Dossier

EMPLOI ET FORMATION

TRANSFORMER LE TERRITOIRE ?

48/ Dossier de la rédaction

60/ CIFAB ASFO. À la hauteur de toutes les ambitions

62/ FORE Alternance. La voix de l'excellence

68/ Opco EP. Agir pour la formation professionnelle et l'apprentissage

70/ AKTO. Au cœur du développement des compétences

72/ Formelec. Répondre aux nouveaux enjeux du territoire

74/ CFA Kalamus. Des agents professionnels et polyvalents

76/ Gidef. Se former à être meilleur

78/ M.O.LOC. Risques routiers : l'entreprise en mode prévention

80/ TNN Industriel. La RSE n'est pas un vain mot !

82/ Orange Antilles-Guyane. « Construire ensemble l'entreprise de demain »

84/ Sixt Antilles. Une culture d'entreprise au service de l'évolution professionnelle

86/ McDonald's. Bien plus qu'un emploi

88/ Bologne. Le cœur de métier pour moteur

91/ Placidom. Le vent en poupe

92/ Traparinter. Comment s'imposer face à la concurrence ?

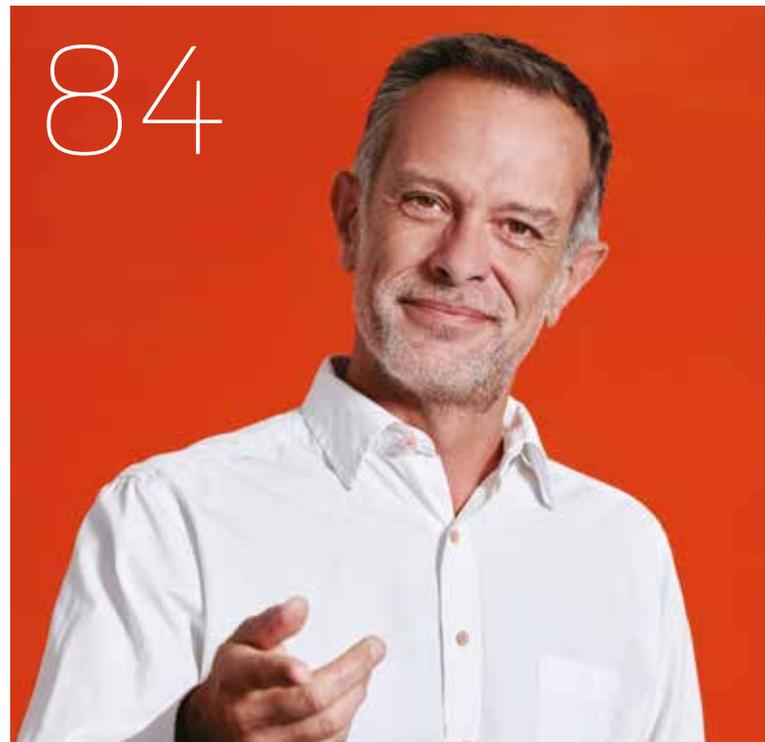
94/ Karuk School. Un cocon favorable aux apprentissages

Pause Café

96/ La sélection de la rédaction pour discuter, commenter et s'inspirer

Sommaire





Mot d'ordre : efficacité collective

CCI IG – Union des entreprises de Guadeloupe. Les deux entités, conscientes de la nécessité de former, d'accompagner et de professionnaliser tous les acteurs économiques, portent le challenge de la formation et de l'emploi sur notre territoire, leviers majeurs d'épanouissement.

Texte Anne-Laure Labenne - Photo Lou Denim



La pandémie a eu un impact considérable sur l'emploi, quel regard portez-vous sur la nouvelle réalité du marché du travail ?

Barbara Monpierre, présidente de la Commission formation à la CCI IG : Les restrictions sanitaires ont entraîné de lourdes répercussions sur l'emploi. Certaines activités ont eu recours au télétravail et ont ainsi pu poursuivre leurs missions en distanciel. D'autres n'avaient pas le choix que de continuer à exercer en présentiel. Le marché du travail repose désormais sur une adaptation et une réorganisation des services. Il s'agit, peut-être ici, de la nouvelle révolution du travail. De nouveaux

postes et emplois apparaîtront quand d'autres disparaîtront. **Philippe Roquelaure, président de la Commission emploi-compétences à l'Union des entreprises de Guadeloupe :** Le choc de la pandémie a mis en exergue l'importance des réseaux et des solutions numériques qui permettent de travailler à distance. Aujourd'hui, la reprise, même si elle est fragile, montre que le "tout télétravail", dans les secteurs qui l'ont utilisé, n'est pas souhaitable. Le contact humain entre les équipes reste primordial. Par ailleurs, les secteurs d'activité pour lesquels le télétravail reste impossible (commerce, distribution, restauration) utilisent beaucoup plus le digital.



La Commission emploi-compétences de l'UDE a pour but de créer du lien entre les entreprises et le marché de l'emploi. Comment cela se traduit-il au quotidien ?

P.R. : La tension actuelle sur le marché du travail est un excès de demandes de travail. Les entreprises proposent des emplois qui ne sont pas pourvus. On le constate, malheureusement, encore trop souvent. La Commission a tissé des liens, parfois sous forme de conventions de partenariat, avec les différents acteurs de l'emploi notamment Pôle emploi, la Mission locale, l'APEC, OPCO, etc. Ces relations permettent de répondre rapidement aux besoins des entreprises en termes de projets de recrutement ou encore de problématiques de formation.

Pour répondre aux besoins des entreprises, quelles sont les formations proposées par la CCI IG, adaptées à notre territoire, et qu'il faudrait développer davantage selon vous ?

B.M. : Notre centre de formation propose aussi bien des modules courts de professionnalisation que des formations qualifiantes et diplômantes. Ces dernières sont essentiellement dans les domaines du commerce, de la gestion, des langues, pour ne citer qu'eux, via l'apprentissage et la formation continue.

Notre objectif est de développer les formations par apprentissage, véritable levier d'intégration des jeunes dans les entreprises. Chaque année, ce sont près de 200 jeunes qui sont formés aux besoins des entreprises avec un taux d'intégration avoisinant les 90 %.

Quant à la formation continue, la CCI propose des formations à l'entrepreneuriat, levier d'insertion pour les porteurs de projets. Les formations managériales sont à maintenir car elles correspondent aux besoins de recrutement des entreprises sur notre territoire.

L'emploi des jeunes est un enjeu majeur pour nos territoires, au regard du taux de chômage des moins de 25 ans. Comment pensez-vous que l'alternance apporte une réponse à cela ?

B.M. : L'alternance est un mode d'apprentissage qui permet aux jeunes de bénéficier d'une formation de qualité et à l'entreprise d'une ressource supplémentaire. C'est un système gagnant-gagnant. Le CFA de la CCI, fort de ses 15 ans d'expérience, est un atout indéniable pour l'insertion des jeunes sur le territoire. Il bénéficie d'un excellent taux de

réussite aux examens dans le domaine du commerce. Ce sont près de 700 jeunes formés ces cinq dernières années.

P.R. : L'alternance est une des solutions qui permet aux jeunes d'entrer le plus tôt possible dans le monde de l'entreprise. Pour nous, c'est une des voies royales pour les études. Avec nos partenaires, nous organisons régulièrement des job dating afin que les entreprises et les candidats se rencontrent. Il est fondamental de développer toutes les solutions et actions qui permettent aux jeunes et aux entreprises de se rencontrer pour que les périodes d'alternances soient favorables aux deux parties.

Concernant le développement des compétences et la formation des salariés, comment intervenez-vous l'un et l'autre ?

B.M. : La CCI propose aux entreprises de les accompagner dans la définition de leurs besoins de formation et dans l'élaboration de la mise en œuvre de leur plan de développement des compétences. À cet égard, des conseillers formation sont dédiés aux entreprises afin de leur apporter toute l'ingénierie nécessaire.

P.R. : Le développement des compétences et la formation des salariés sont un sujet vital car le monde du travail est bouleversé par de nouveaux enjeux (automatisation, digitalisation, métiers du numérique, etc...). Sur notre territoire, le manque de compétences menace les entreprises. À l'UDE, depuis 2019, nous avons relancé un "Club RH" afin de créer un lieu d'échanges entre les différents collaborateurs au sein des directions des ressources humaines.

Quel message souhaiteriez-vous faire passer aujourd'hui auprès des chefs d'entreprise et des institutions ?

B.M. : Tout d'abord que la CCI IG accompagne et reste aux côtés des entreprises pour les aider à se développer. Leur nécessité est d'investir dans le développement des compétences des salariés et des jeunes. Pour les institutions, nous les encourageons à renforcer les partenariats pour le développement de l'emploi et de la formation sur notre territoire.

P.R. : Les entreprises, au travers de l'UDE, sont à votre disposition pour collaborer sur des projets innovants et concrets pour faire évoluer notre jeunesse et l'économie.

« Allier handicap et emploi est possible »



Trois questions à

Laurent Robillard,
vice-président de
la Commission
emploi et
compétences à
l'UDE

Quel état des lieux dressez-vous de l'emploi des personnes en situation de handicap ?

Les personnes en situation de handicap sont sous-représentées dans le monde professionnel par rapport à leur représentativité dans la société. En cause, entre autres, les stéréotypes négatifs associés à la situation de handicap et/ou au handicap lui-même. Car 85 % des handicaps ne se voient pas. Sans le savoir, chacun croise des travailleurs handicapés tous les jours (diabète, suites de cancer, déficience visuelle ou auditive...). De plus, bon nombre de salariés ne sont, eux-mêmes, pas conscients que leurs propres contraintes de santé peuvent rentrer dans le cadre de la reconnaissance de travailleur handicapé. Ils ne font, de ce fait, aucune démarche afin d'obtenir leur Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) faute d'une meilleure connaissance du dispositif légal et des avantages que celle-ci peut leur offrir.

L'UDE a décidé de mener des actions afin de sensibiliser les salariés et les managers au handicap, pouvez-vous les détailler ?

Nous avons rencontré les acteurs du service public de l'emploi et l'Agefiph pour leur indiquer que c'était un de nos dossiers prioritaires sur ces prochaines années. Deux webinaires ont été organisés, en partenariat avec l'Ursaff, pour sensibiliser les entreprises sur les nouvelles modalités de calcul de la contribution. Deux handydjob dating, spécial

alternance, ont aussi été initiés avec le concours de Pôle emploi, la DEETS et l'Agefiph, dont nous accueillons une délégation dans nos locaux depuis deux mois. Et enfin, nous préparons activement la SEEPH 2022 avec de nombreuses initiatives.

Quelles seraient vos recommandations pour concrètement favoriser l'intégration des personnes handicapées ?

Il est nécessaire de mener des opérations de sensibilisation auprès des dirigeants, des managers, des RH, des collaborateurs. Le recours aux personnes en situation de handicap permet la sensibilisation des équipes à la question du handicap en entreprise. Intégrer une personne en situation de handicap, c'est confronter la réalité du handicap à ses représentations sociales ou ses idées reçues. C'est prouver par l'exemple à vos équipes qu'allier handicap et emploi est possible.



LE NUMÉRIQUE, UNE OPPORTUNITÉ DE RETOUR AU PAYS

Dans la dynamique de l'insertion professionnelle, le retour au pays est une donnée essentielle. Singulièrement dans un secteur d'avenir comme le numérique. Beaucoup de postes sont à pourvoir

et il est parfois difficile de trouver certains profils. Les enfants du pays, qu'ils soient formés ou non, doivent pouvoir trouver leur place.

« Il existe tellement de nouveaux métiers qu'il y a beaucoup de postes à envisager. Dans le cadre d'un retour aux Antilles-Guyane, se reconverter dans le numérique ou créer son entreprise est une opportunité », explique Betty Fausta, vice-présidente de la commission.

Une vraie dynamique a ainsi été mise en place entre l'UDE et ses partenaires du secteur numérique. « Les candidats au retour au pays peuvent également adresser directement leur CV à l'UDE, qui dispose ainsi d'une bourse d'emplois », complète Betty Fausta.

Mon bureau me suit partout.

Nouveau forfait Internet Everywhere Pro
40Go à 39€/mois⁽¹⁾.



Vous êtes créateur d'entreprise, vous bénéficiez de 30% de remise⁽²⁾ sur le nouveau forfait Internet Everywhere 40Go, soit 27,30€/mois pendant 1 an.

 **Kit mains libres recommandé**

Offre soumise à conditions avec engagement de 12 mois valable aux Antilles-Guyane françaises.

(1) Forfait Internet Everywhere Pro 40Go destiné aux clients professionnels. (2) Offre valable pour tout client ayant créé son entreprise depuis moins de 24 mois (date de création du SIREN) sur présentation d'un Kbis indiquant la date d'immatriculation au RCS. Non cumulable avec toute offre promotionnelle. Les 30% de remise sont appliqués sur le prix de l'abonnement mensuel, hors options et communications hors forfait, pendant les 12 premiers mois de l'abonnement. Pour les clients mobiles : une même entreprise peut souscrire jusqu'à 3 lignes dans le cadre de l'offre créateur. 06/22 © Orange Caraïbe - S.A au capital de 90 360 000€ - Siège social : 1 Avenue Nelson Mandela 94110 Arcueil - 379 984 891 RCS Créteil.



ROUTE DU RHUM

DÉSTINATION GUADELOUPE

Saint-Malo - Pointe-à-Pitre : départ le dimanche 6 novembre 2022



Le bizut **Sacha Daunar** voit large

Habitué à batailler entre les bouées dans les eaux caribéennes, Sacha Daunar s'apprête à réaliser son rêve de course au large sur La Route du Rhum, pour sa première transatlantique en solitaire. À la barre du Class40 *Viking Forever*, l'ex-président de la Ligue de voile de Guadeloupe porte un projet sur deux ans, qui doit le mener à la Transat Jacques Vabre en 2023.

Texte et photo Thibaut Desmarest



Portrait
vidéo

Fort d'un physique détonnant dans le monde de la voile, le rugbyman Sacha Daunar enchaîne depuis plus de vingt ans les ronds dans l'eau et les succès au rythme de ses plaquages d'antan. Mais le bassin caribéen est devenu un terrain de jeu trop étroit pour ses larges épaules. « J'ai quasiment parcouru un tour du monde ici ! », s'amuse le Martiniquais de naissance, Guadeloupéen d'adoption. bercé par les flots dans le ventre de sa mère, navigatrice, le jeune Daunar fait ses armes sur les plans d'eau de l'île sœur, d'abord en Optimist, puis en Laser, en Surprise, etc. Un cheminement classique pour tout marin en herbe, qui l'amène à découvrir, il y a peu, les joies de la Class40 (monocoque de 12,19 m). « Lorsque je faisais encore partie de l'association Clipper, le skipper Olivier Magré (25e de La Route du Rhum - Destination Guadeloupe en 2018) nous a fait l'honneur de nous offrir son bateau. J'ai alors eu tout plaisir à naviguer sur ce type de support, notamment lors de notre victoire sur la Heineken Regatta, en 2020, face à des concurrents expérimentés comme Morgane Ursault-Poupon. » Mais l'ancien président de la Ligue guadeloupéenne de voile, 32 ans, prend vite conscience que « ce type de bateau n'est pas fait pour tourner autour des îles, entre trois bouées ». Ses rêves de transatlantique commencent alors à le chatouiller sérieusement. Il est temps de mettre les voiles. « J'avais vraiment envie de découvrir autre chose, de faire de la distance. »

« Ce bateau a une âme »

Deux ans après ses premiers regards vers le large, Sacha Daunar s'active au bout du quai 7 de la marina de Pointe-à-Pitre. Nous sommes à la mi-mai et le récent vainqueur de l'Antigua Sailing Week se prépare à quitter la Guadeloupe pour vivre, aussi surprenant que cela puisse paraître, sa première traversée de l'océan, à moins de six mois du départ à Saint-Malo. « D'abord en équipage jusqu'aux Açores, puis en solitaire pour rejoindre la Trinité-sur-Mer (Morbihan). Cela va me permettre de boucler ma qualification pour La Route du Rhum et de mieux apprivoiser mon bateau. » Car la monture a changé. « Il s'agit d'un Pogo S2, construit en 2010. Il n'est pas de nouvelle génération, mais c'est un bateau robuste, qui a été éprouvé, qui a une vie. Il a déjà participé à plusieurs Route du Rhum et Transat Jacques Vabre, avec de beaux résultats à ses débuts.

Hisser haut les couleurs de trois associations

Par le biais de son association Viking Forever, créée en 2020, le skipper antillais partage au quotidien sa passion pour la voile et fait découvrir les joies de la navigation à un public en situation de handicap. Engagé depuis de nombreuses années dans des actions soutenant l'inclusion sociale, Sacha Daunar portera les couleurs de trois associations, dont il est le parrain :

-**Tous en Bleu Solidarité Autisme** vise à mieux informer le grand public sur les réalités de ce trouble du développement.

-**Serac** (Solidarité - Entraide - Rencontre - Accessibilité - Communication), centre de formation unique spécialisé dans la Langue des signes et destiné à faciliter l'accession des sourds et des malentendants à la vie sociale, culturelle et professionnelle en Guadeloupe.

-**Képis de Pescalunes** vient en aide aux enfants malades et aux orphelins de la Gendarmerie.

J'ai vraiment ressenti une âme lors de ma première montée à bord », s'enchant le nouveau barreur de *Viking Forever*, baptisé du nom de son association d'aide à l'inclusion sociale. Un bateau au joli pedigree qui pourrait faire naître de belles ambitions ? « Finir dans les deux premiers tiers serait déjà très bien ! Disons qu'avec un budget de 260 000 euros, j'ai pu acquérir le matériel nécessaire pour, je l'espère, vivre la course sereinement. Après, je reste un compétiteur, je vais tout donner avec comme objectif d'arriver avant mon anniversaire, le 25 novembre. Ce serait mon plus beau cadeau », professe cet ingénieur en aéronautique chez Air Caraïbes.

Pourtant, il le sait, son inexpérience ne plaide pas en sa faveur sur une course aussi exigeante. Parmi les 55 skippers engagés dans la catégorie Class40, beaucoup sortent du Figaro et comptent plusieurs traversées à leur actif, notamment la Transat AG2R. « Je suis méconnu du circuit, c'est vrai, mais j'espère tout de même pouvoir titiller les "Gwo Môdan", comme on dit dans la voile traditionnelle ! »

Après deux ans de préparation physique et mentale, aux côtés de son acolyte Alain Reynaud, ce passionné de théâtre affiche une belle sérénité. L'insouciance de la jeunesse sans doute. « Ça me fait penser à la citation de Shakespeare : "Être ou ne pas être, telle est la question". Tabarly l'avait reprise par : "Être marin, on sait ou on ne sait pas" ». Malgré son statut de bizut, Sacha Daunar se sent marin. Et il compte bien transformer l'essai.

Les rendez-vous KaruMag

En attendant le départ à Saint-Malo, le 6 novembre, nous avons suivi pas à pas la progression des sept skippers guadeloupéens inscrits à la plus mythique des Transatlantiques. Préparation physique et mentale, quête de sponsors, apprivoisement de leur bateau, découvrez les ambitions et rêves de large de ces grands aventuriers, ambassadeurs de choix de l'archipel. Chaque mois, dans KaruMag, nos marins se livrent à travers des confidences et anecdotes savoureuses qui vous permettront de mieux les appréhender, avant de les retrouver le jour-J dans la cité corsaire.

NOS 7 SKIPPERS SUR LE "RHUM"

Thibaut Vauchel-Camus (Ocean Fifty)
Damien Seguin (IMOCA)
Rodolphe Sepho (IMOCA)
Keni Piperol (Class40)
Sacha Daunar (Class40)
Willy Bissainte (Rhum Mono)
David Ducosson (Rhum Multi)

« Une belle histoire à écrire »



Après deux échecs douloureux, **Armel Le Cléac'h** signe son retour à la barre du clinquant maxi-trimaran *Banque Populaire XI*. Venu en Guadeloupe en reconnaissance au mois de mai, le skipper breton, l'un des grands favoris de la course, apprivoise son nouvel allié, un monstre de technologie.

Texte et photo Thibaut Desmarest

Vous venez de traverser l'Atlantique en équipage, à la barre d'un nouveau géant des mers, le maxi-trimaran Banque Populaire XI. Qu'indique sa carte d'identité ?

On peut dire que c'est la version "V2" du précédent bateau (*Banque Populaire IX*). Après mon naufrage en 2018, il a fallu en fabriquer un nouveau car l'ancien n'était pas réparable. Celui-ci a été construit entièrement en carbone, un matériau léger mais très robuste et bénéficie des dernières technologies. Malgré ses 16 tonnes (32 m de long, 23 m de large, 35 m de mâts), le bateau peut littéralement "voler" au-dessus de l'eau grâce à ses foils. Un peu comme ce qu'on voit aux Antilles avec les wingfoils et les kitefoils, mais en beaucoup plus imposant ! Après deux ans de travail acharné, nous sommes fiers de le présenter pour la première fois en Guadeloupe, en espérant y revenir dans quelques mois pour l'arrivée de la course.

Comme en 2018, vous êtes le seul skipper de la catégorie reine "Ultim" à venir en reconnaissance, à cinq mois du départ. Pourquoi est-ce si important pour vous ?

C'est un très bon entraînement, d'autant que ce bateau a été mis à l'eau seulement l'année passée, à Lorient. Nous avons participé en novembre à la Transat Jacques Vabre (Le Havre - Martinique, 3e), mais il était important pour nous de venir en Guadeloupe afin de prendre nos repères sur le parcours de La Route du Rhum. Cette reconnaissance est primordiale, notamment le tour de l'île. On sait que tout peut se jouer là. On navigue sur des machines à fort potentiel mais très complexes, qui demandent beaucoup de concentration et surtout d'anticipation. Il ne faut donc rien laisser au hasard.

Pensez-vous pouvoir battre le record de Francis Joyon réalisé en 2018 (7 jrs, 14 h, 21'47") ?

C'est tout à fait possible de mettre 7 jours. Peut-être un peu moins. La météo le décidera. Et il y a toujours des aléas, des problèmes techniques, même si ces bateaux ont beaucoup progressé en quatre ans. On peut atteindre deux fois la vitesse du vent et parcourir en une journée plus de 800 milles (près de 1 500 km, NDLR). On est d'ailleurs monté à 44 nœuds pour aller aux Saintes, c'est incroyable ! La taille de l'Atlantique se réduit de plus en plus ! Nous serons sept Ultim au départ, dont



Portrait
vidéo

cing bateaux au potentiel identique. Notre objectif reste avant tout de finir devant les autres.

Parmi la concurrence justement, on ne sait toujours pas si François Gabart prendra le départ. Quel regard portez-vous sur cette affaire (1), désormais aux mains de la justice ?

Au sein de la classe Ultime, nous sommes ouverts à faire des concessions pour que François prenne le départ. Mais l'équité sportive doit être respectée. Et aujourd'hui, il n'y a toujours pas d'accord sur cette équité...

Vous êtes arrivé dans nos eaux pour votre anniversaire, le 11 mai. Une traversée sans encombre en guise de cadeau...

Oui, et j'espère que ça me portera chance pour la course, dans quelques mois ! On n'a pas pu faire un gros gâteau car la cuisine est assez petite, mais les copains m'avaient préparé un petit truc sympa avec un bonbon et une fausse bougie ! Je me souviens avoir déjà remporté deux Transat AG2R (2004, 2010) en arrivant à Saint-Barth le jour de mon anniversaire. Ce sont des petits signes du destin effectivement.

Après vos deux derniers échecs sur La Route du Rhum (2), on vous sent très prudent aujourd'hui...

Disons que je suis conscient de la difficulté de cette course. Les deux dernières éditions ont été très douloureuses pour moi.

Vous avez vécu un chavirage qui aurait pu vous coûter la vie en 2018. Pourquoi décider de repartir au combat ?

J'ai d'abord essayé de comprendre pourquoi le bateau s'était ouvert en deux en quelques secondes et surtout si j'avais

commis une erreur. Ce n'était pas le cas, ce qui m'a permis de m'ôter le poids de la culpabilité. Il m'a quand même fallu du temps car je ne suis vraiment pas passé loin du drame. Je suis retourné aux sources, sur des bateaux plus petits, moins rapides. Mais je suis quelqu'un de persévérant. Quand j'ai su que Banque Populaire me réitérait sa confiance, que ma famille m'apportait encore son soutien, malgré le traumatisme, j'ai décidé d'y retourner. Tous les voyants étaient au vert. Je sais aussi que je n'aurais pas d'autres opportunités dans ma vie. Il y a une belle histoire à écrire.

Vous avez passé une semaine en Guadeloupe. Est-ce aussi un moyen de vous imprégner des bonnes ondes de notre archipel ?

Oui, c'est un vrai plaisir de retrouver la ferveur de cette île, liée depuis toujours à l'histoire de La Route du Rhum. Je me souviens avoir suivi à la télé les arrivées de Florence Arthaud (1990), de Laurent Bourgnon (1994, 1998) ou de Loïck Peyron (2014). J'ai beaucoup d'images chaleureuses en tête, je suis très attaché à la Guadeloupe. J'ai d'ailleurs profité de ma semaine pour échanger avec les élèves d'une école primaire des Abymes, très intéressés par la course. J'ai aussi passé du bon temps au golf à Saint-François et à Petite-Terre avec mon équipe. On a tous hâte d'être à l'arrivée au mois de novembre. On sent qu'après ces deux années difficiles, tout le monde a envie de profiter d'une belle fête.

(1) Le bateau de François Gabart *SVR Lazartigue* fait polémique, accusé de ne pas être conforme au règlement de la Classe Ultime.

(2) En 2014, Armel Le Cléac'h s'était blessé à une main, le privant du départ (Loïck Peyron, vainqueur sur *Banque Populaire VII*, l'avait remplacé au dernier moment, NDLR).

En immersion dans notre territoire



Au marché de Pointe-à-Pitre, le skipper breton avait le sourire au milieu des stands d'épices et de produits locaux.



Armel Le Cléac'h s'est pris au jeu des questions-réponses avec les élèves de l'école Massabielle 2, aux Abymes.

Photos Vincent Curutchet/BPCE

COUCHER DE LUNE

Le spectacle s'est joué dans la nuit du 15 mai. Vers minuit, une éclipse de lune était observable depuis la terre et particulièrement depuis la Guyane. Comme de très nombreux curieux, astronomes et photographes, Yann Kayamare était à l'affût, depuis Kourou. Il a réussi à obtenir ce cliché spectaculaire, quelques instants avant que le soleil, la terre et la lune ne se soient parfaitement alignés. Avant de disparaître totalement dans la nuit, masquée par l'ombre de la terre, la lune s'est donc teintée d'orange et de rouge, et le photographe appliqué a remporté le concours lancé par Guyane Astronomie.

Prochaine éclipse Totale de lune :
14 mars 2025

Plus d'info : www.guyaneastronomie.fr





Martinique

DÉPOLLUTION

Un charbon végétal, le biochar, réalisé à partir des boues des stations d'épuration, mélangé à la terre absorberait les molécules de chlordécone. Menée par le CNRS et Valecom, une expérience sur des radis en sol contaminé contenait 6 fois moins de chlordécone après incorporation du biochar. Le projet, toujours en cours d'expérimentation, est aussi à la recherche de fonds.

Guyane

Service public de proximité

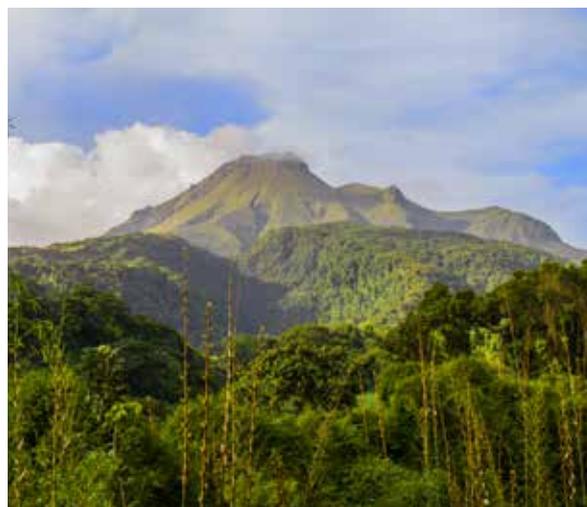
Accompagner la population dans l'utilisation des services publics, c'est le but du premier « bus France Services », inauguré à Matoury le 11 mai dernier. Gratuit, ce bus itinérant propose un accompagnement personnalisé dans tout type de démarches aujourd'hui majoritairement dématérialisées. À chaque arrêt du bus, notamment sur les marchés, des agents de service public seront désormais à disposition pour les impôts, les demandes de carte grise, de permis de conduire ou encore les démarches Pôle emploi.



Guadeloupe

CANDIDATURE PROLONGÉE

Les deux appels à projet du Programme d'Investissements d'Avenir bénéficient d'un délai supplémentaire. Les porteurs de projets souhaitant envoyer leur candidature peuvent le faire jusqu'au 30 juin. Pour rappel, l'appel pour les « Projets Guadeloupe Innovation » bénéficie d'une enveloppe de 900 000 euros et le deuxième, « Projets Guadeloupe Filière » d'une enveloppe de 1 350 000 euros. Infos et dépôt des dossiers sur <http://pia3-guadeloupe.bpifrance.fr/>



Guyane et Martinique

JUMELAGE

À l'éruption de la montagne Pelée en 1902, des populations des communes périphériques de Saint-Pierre furent accueillies à Rémire-Montjoly. En commémoration de cet épisode d'entraide, le 8 mai dernier pour les 120 ans de l'éruption, un jumelage a officialisé un partenariat entre les deux communes. Ce dernier portera notamment autour de projets culturels et touristiques.

À suivre.

3 JOURS de L'IMMOBILIER & de la CONSTRUCTION

16^{ÈME}
EDITION

DU 30 JUIN AU 2 JUILLET 2022

RENDEZ-VOUS AU WTC À JARRY !

de 9H À 19H30
NOCTURNE VENDREDI
1^{ER} JUILLET JUSQU'À 20H30

Exposants professionnels 

Construction - Rénovation - Aménagement 

Accession - Conseils 

Financement 

Organisation MM & CV 0590 235394 - 0690 354 967 - Entrée 4€, gratuit pour les -12 ans

WWW.3JOURSDELIMMOBILIER.COM 



**CAISSE
D'ÉPARGNE**
CEPAC





Martinique

TROUVER LE NORD

L'ouverture en juillet prochain du Domaine Martiniquais d'Expérimentation (DoME) de Grande Savane au Prêcheur sera le premier lieu en Martinique où il sera possible « d'expérimenter l'évolution des techniques de repérage dans l'espace allant de l'observation du ciel à l'utilisation du champ magnétique de la Terre avec les boussoles ».

Guadeloupe

Aides aux TPE

La Phase 2 des fonds d'urgence régionale s'adresse aux entreprises qui, entre 2019 et 2020, ont subi une perte de chiffre d'affaires, domiciliées en Guadeloupe et ne faisant pas partie des secteurs d'activité suivants : restauration, événementiel et communication, pêche et aquaculture, production primaire de produits agricoles, meublés de tourisme et agences de voyage. Il est possible de déposer un dossier jusqu'au 20 juin afin d'obtenir une aide de 3 000 à 7 000 euros.

Guyane

NOUVEAU MUSÉE NUMÉRIQUE

La Canopée des Sciences vient d'ouvrir sa nouvelle Micro-Folie à Saint-Laurent-du-Maroni. Le musée numérique permet un accès direct à de nombreuses œuvres artistiques. Situé au Camp de la Transportation, le dispositif a été inauguré en mars dernier. C'est depuis l'Ouest guyanais que les habitants auront l'occasion de découvrir, virtuellement, des ouvrages des diverses institutions culturelles, pour la plupart, des institutions parisiennes. D'entre-elles, on trouve les collections du Centre Pompidou, du Château de Versailles, de la Cité de la Musique-Philharmonie de Paris, du Festival d'Avignon, de l'Institut du Monde Arabe, du Louvre, du Musée national Picasso-Paris, du Musée d'Orsay, du Musée du Quai Branly-Jacques Chirac, de l'Opéra national de Paris, etc. La micro-folie guyanaise est ouverte au public et propose une expérience entièrement gratuite. C'est le deuxième musée numérique créé par la Canopée des Sciences, le premier a été inauguré en 2020, au ToTEM de Cayenne.



free

Sa pa vré!

Forfait Free Caraïbe

120Go

9€99
/mois

Appels, SMS, MMS illimités dans la zone locale
25Go depuis 40 destinations

Sans engagement



RDV sur
caraibe.free.fr



Martinique

SORTIE BATEAU AU CALME

Des excursions exclusivement à la voile pour une expérience unique. C'est ce que propose désormais le regroupement de quatre entreprises martiniquaises, Voile Nature, réunies autour d'un objectif : valoriser et développer l'éco-tourisme.



Outre-mer

INITIATIVES INSPIRANTES

Positive Outremer est une série de reportages réalisée par l'Ademe autour des initiatives écologiques de nos territoires. La cinquième saison disponible depuis le 29 avril sur la chaîne YouTube de l'Ademe présente « des exemples de réussites à suivre » sur la réutilisation de bouteilles, le gaspillage alimentaire ou encore le bâtiment.



Guadeloupe

Campagne de recrutement

4 000 postes répartis sur 80 métiers sont à pourvoir dans la Marine nationale. De cuisinier à opérateur armement ou encore météorologue, informations sur <https://www.lamarinerecrite.fr/>





JE VEUX
RÉUSSIR MA VIE !

→ LA BANQUE À TES CÔTÉS

À CHAQUE MOMENT CLÉ !

Première banque des jeunes, le Crédit Agricole accompagne déjà plus d'un jeune guadeloupéen sur 3 ! En 2022, votre conseiller dédié est toujours là pour toutes les premières fois : premier appart, permis de conduire, études ici ou ailleurs, stage, recherche d'emploi et premier job...

Parce que contribuer à la réussite des jeunes guadeloupéens, **c'est ça la satisfaction !**

Rencontrez votre interlocuteur privilégié en agence pour découvrir toutes les solutions jeunes ou rendez-vous sur ca-guadeloupe.fr



Flashez ce QR Code
pour prendre un rendez-vous

CAISSE RÉGIONALE DE CRÉDIT AGRICOLE MUTUEL DE GUADELOUPE, société coopérative à capital variable, agréée en tant qu'établissement de crédit - Siège social situé Petit-Pérou - 97176 ABYMES CEDEX, 314 560 772 RCS Pointe-à-Pitre. Société de courtage d'assurance immatriculée au Registre de l'ORIAS sous le n° 07 029 548.

AGIR CHAQUE
JOUR DANS VOTRE
INTÉRÊT ET CELUI
DE LA SOCIÉTÉ



GUADELOUPE

Au cœur du MACTe

Organisation. Pour ce troisième volet consacré à celles et ceux qui font le MACTe, la rédaction donne la parole à Danaëlle, Sébastien et Christophe qui participent à faire rayonner l'institution aux côtés de Laurella Yssap-Rinçon, sa directrice générale.

Texte Stacy Top – Photo Lou Denim



Le visage du MACTe

Danaëlle Delattre

Avant de pouvoir franchir les portes du MACTe, un passage obligatoire à l'accueil vous accorde le sourire chaleureux de Danaëlle. « Accueillir, orienter, renseigner, guider », tant de missions remplies efficacement, de telle sorte que l'agent est d'ores et déjà une référente qui aiguille les nouveaux arrivants. Avec sa formation d'assistante sociale, des études en droit et quelques emplois dans le commerce, c'est le rapport aux autres qui incite la jeune femme à travailler à ce poste, garant de contact humain constant. « Je m'entends très bien avec l'équipe, je me suis sentie très bien accueillie, j'ai énormément d'échanges qui enrichissent mes connaissances tant sur le plan personnel que culturel. J'aime cette mixité des opinions, par exemple, avec les médiateurs qui sont mes interlocuteurs principaux au sein de l'équipe. » Pour Danaëlle, c'est une chance de pouvoir

travailler dans un tel environnement. « Parmi nos visiteurs, on trouve beaucoup de touristes et des familles qui profitent du cadre. Les enfants peuvent venir jouer presque tous les jours, il y a des agents de sécurité qui encadrent le lieu et les alentours. Cette institution a redynamisé un quartier un peu à l'abandon, tant visuellement que culturellement. » Ravie à l'idée de pouvoir évoluer au sein de ce lieu symbolique, Danaëlle espère être à l'initiative du souffle créatif. « Ici, on trouve beaucoup de connaissances qui ne sont pas enseignées à l'école et c'est très important d'avoir accès à ces informations. » Dans le futur, elle aimerait en voir plus sur « la place de la femme » dans la société guadeloupéenne, de quoi s'instruire sur la fameuse « fanm potò mitan ».

« Des biens communs »

Sébastien Bernard



Sébastien, c'est une voix bienveillante qui permet d'arpenter les murs du MACTe et d'entrevoir ses différentes expositions au simple fil d'une discussion. Cet assistant de médiation scientifique a trouvé sa place en ce lieu d'expression artistique et de mémoire, après un parcours diversifié en histoire. Une expérience académique qui s'avère très utile pour Sébastien qui anime des visites guidées pour des groupes d'adultes ainsi que pour des scolaires. « Ça demande d'être plus imaginaire pour capter leur attention, mais j'ai été très étonné de voir que certains montrent un grand intérêt. Ils développent des questionnements auxquels on ne s'attend pas, c'est fascinant de voir leur façon de réfléchir. » L'assistant de médiation scientifique raconte l'évolution de son regard à travers l'exposition permanente du musée. « Le MACTe est un outil profitable à condition qu'il soit bien utilisé dans sa mission première de nous faire comprendre les mécanismes qui ont forgé nos sociétés, et, par conséquent, les perspectives d'avenir réelles sur nos territoires. Connaître les tenants et aboutissants de la construction de la région peut nous permettre de mieux appréhender l'avenir. » Fier de participer, à travers son métier, au partage de connaissances et à la transmission de l'histoire et de la culture guadeloupéenne, Sébastien estime que ces dernières doivent être des « biens communs » qui permettent à tous « d'échanger des visions sur des questions qui nous concernent de façon quotidienne, et qui sont le résultat d'une histoire assez complexe ». Très loin de se reposer sur ses lauriers, le médiateur garde l'œil ouvert, à la recherche d'expériences complémentaires en lien avec ses missions effectuées au MACTe. « J'ai à cœur d'en apprendre le plus possible sur mon métier et sur cette institution, et peut-être, à l'avenir, envisager d'autres projets personnels et professionnels dans le milieu de la culture et de l'histoire, deux domaines entrelacés qui m'intéressent beaucoup ».

« Mieux diffuser la connaissance »

Christophe Chabus

Christophe Chabus sait ce qu'il veut. Et ce qu'il a toujours voulu, c'est travailler au MACTe. Comment pouvait-il en être autrement pour ce « fan d'histoire » à la mine débonnaire ? « J'ai postulé depuis l'Hexagone où je vivais, j'envoyais tous les jours, et quelque fois plusieurs fois par jour, pendant des mois, un mail de candidature, ils ont eu envie de rencontrer ce type qui ne lâche rien (rires), et en février 2016 j'ai été embauché. » D'abord une double affectation à la boutique et

à la billetterie, et depuis 2017, le quarantenaire est à temps plein dans la boutique. « Je suis dans mon élément. Le contact avec les clients, c'est mon truc. Le matin, je veille à l'aménagement de la boutique, je m'assure qu'aucun article ne manque. Il faut maîtriser son sujet, connaître les objets surtout ceux qui sont liés directement à l'exposition. » La direction générale réfléchit à l'enrichissement de l'offre de la boutique et, impliqué, Christophe a déjà quelques noms d'auteurs à lui soumettre. Parmi eux Cheikh Anta Diop, Doumbi Fakoly qui « ont leur place dans la boutique aux côtés de nos auteurs antillais pour mieux diffuser la connaissance ».



TRANSMISSION

Les fruits du **savoir**

Iguaflhor. Depuis 2010, l'interprofession des fruits et légumes de Guadeloupe peut compter sur l'Assofwi pour participer à la formation des agriculteurs. Un rôle majeur pour la filière que l'association habissoise endosse avec entrain et professionnalisme.

Texte Audrey Juge — Photo Lou Denim

« Il est essentiel pour un producteur d'être sur le terrain afin de mieux appréhender l'expérience d'une culture »

Maéva Marcin, agronome de l'Assofwi

Association loi 1901, créée en 2003 à Vieux-Habitants, l'Assofwi a pour vocation le développement de pratiques de cultures arboricoles et maraîchères plus durables, ainsi que la valorisation de la production fruitière locale. Aujourd'hui, elle compte une soixantaine d'adhérents producteurs, tous impliqués dans la déclinaison des cinq grandes missions de l'Assofwi : le conseil technique ou administratif, la recherche expérimentale, la formation, l'accueil du grand public et la tenue d'un marché hebdomadaire.

Située sur un site expérimental de 14 hectares à Vieux Habitants, dont près de la moitié sont certifiés agriculture biologique, l'association s'est fait une place comme maillon indispensable de la chaîne de transmission de la connaissance agroécologique. En expérimentant des techniques, en formant les agriculteurs et en aidant à la diversification des productions, l'Assofwi soutient le développement de la filière et participe ainsi, à une plus grande autonomie et une plus grande sécurité alimentaire du territoire.

Professionnaliser

C'est en 2010 que l'Assofwi est agréée centre de formation. Les attestations de compétences professionnelles qu'elle délivre, qui s'articulent autour des techniques agricoles en culture végétale, s'adressent en majorité aux agriculteurs et salariés du secteur agricole mais restent ouvertes à tous. Maéva Marcin, agronome de l'association et formatrice, insiste sur l'importance de ces formations auprès des producteurs. « Elles sont à la fois théoriques et pratiques et permettent aux agriculteurs de se mettre à jour des nouvelles techniques agricoles. Il est essentiel pour un producteur d'être sur le terrain et de voir ce qu'il se passe et comment ça se passe. La formation théorique se fait dans nos locaux ou chez nos partenaires. Nous sollicitons nos adhérents et participants aux formations pour prendre exemple de leurs exploitations pour la partie pratique. À mon sens, il n'y a pas meilleur formateur pour un agriculteur qu'un autre agriculteur. Ce partage de connaissance est primordial. »

Expérimenter et informer

L'Assofwi dispense, au total, une douzaine de formations par an, qu'elle adapte en fonction de l'évolution des besoins de ses adhérents. Grâce aux partenariats engagés avec les instituts de recherche territoriaux, notamment le Cirad, l'Inrae ou l'IT2, le site de la Côte sous-le-vent est régulièrement utilisé à des fins de recherche expérimentale, dont elle pourra ensuite diffuser les résultats sous forme de nouvelles formations ou de manuels techniques. Membre du RITA (Réseau d'Innovation et de Transfert Agricole), l'association contribue aussi à la transmission des connaissances agricoles inter-DOM. « Nous répondons aux appels à projets en agroécologie, en agriculture raisonnée ou biologique. Les expérimentations menées en laboratoire dans des conditions contrôlées sont parallèlement menées chez nous, en conditions réelles. Cela permet un enrichissement des études et une bonne réactivité dans la diffusion des résultats. Chacun fait sa part et nous partageons et comparons les conclusions », explique Maéva.

Diversifier

« La transition écologique en cours influence beaucoup les producteurs. De plus en plus, nous aidons les agriculteurs en monoculture à diversifier leur production, en consacrant une partie de leur terrain à un verger ou du maraîchage pour ne pas dépendre d'une seule production », analyse Maéva. Cultures patrimoniales, comme le café, la vanille ou le cacao, mais aussi apiculture, agroforesterie ou culture de plantes médicinales, les formations de l'Assofwi répondent aux nouveaux enjeux environnementaux tout en accompagnant de façon significative le développement de certaines filières indispensables à une offre locale diversifiée et de qualité. « Ces formations sont très transversales. Chacun y apporte ses connaissances pour les partager, c'est un état d'esprit. »

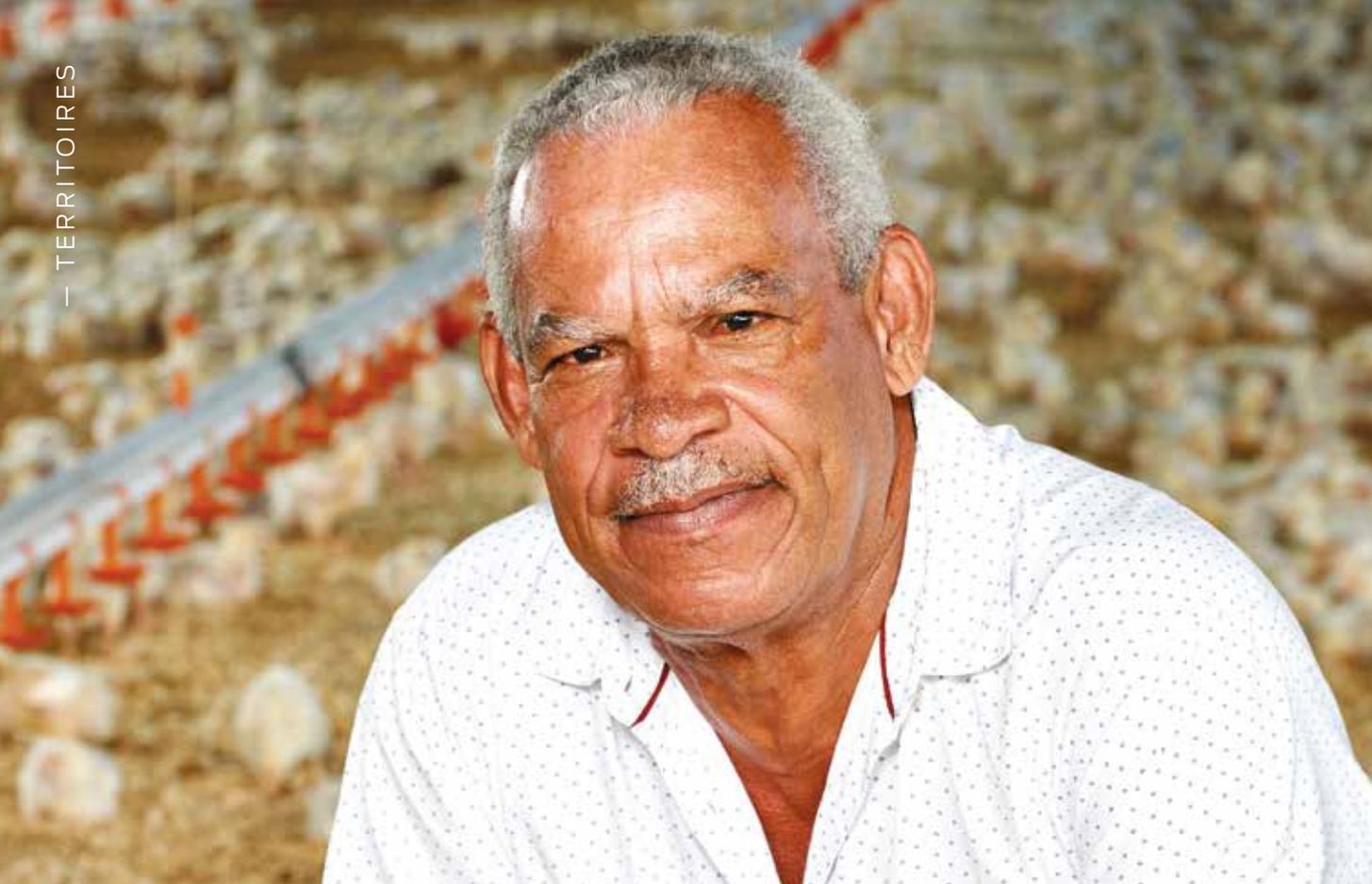


Cet article contient du contenu additionnel



Assofwi
Route du Bouchu
97119 Vieux Habitants
0590 60 10 91

assofwi@yahoo.fr
www.assofwi.fr
iguafthor
iguafthor@gmail.com



Selon Guy Lurel, producteur de poulets, de porcs et vice-président de la COOPORG, « nos poulets frais locaux font office de produits d'appel pour la grande distribution ».

DÉVELOPPEMENT

L'envol du poulet

Iguavie. Malgré sa très large première place au classement des viandes consommées en Guadeloupe, la production locale de poulets de chair peine à décoller. Pourtant, le potentiel est là.

Texte Audrey Juge – Photo Lou Denim

Comment se porte la filière poulets de chair en Guadeloupe ?

Guy Lurel, producteur de poulets, de porcs et vice-président de la COOPORG, coopérative membre de l'Iguavie : La filière poulet de chair est celle qui est la plus en devenir du territoire. Il y a de véritables perspectives de développement. Entre une production locale de poulets « prêts à consommer » avoisinant difficilement les 1 000 tonnes par an et une consommation de près de 13 000 tonnes sur l'archipel, le gap est énorme mais laisse aussi présager un beau potentiel d'amélioration du taux de couverture du territoire. Il y a un volet à exploiter sur la production de poulets de meilleure qualité que l'import, des poulets coureurs type production créole de nos aïeux. Il faut envisager aussi une diversification des productions avec l'élevage de pintades, de coquelets, de dindes à découper, etc.

C'est un véritable chantier à mettre en place dans les cinq ans à venir car nous devons produire plus et rapidement.

À quelles problématiques la filière fait-elle face ?

Le poulet de chair importé congelé à très bas prix soulève la question de la qualité de la viande d'une part, mais aussi de la politique agricole nationale qui permet de considérer la Guadeloupe comme un territoire de dégagement des sous-produits nationaux. Nos poulets frais locaux font office de produits d'appel pour la grande distribution. Nous déplorons aussi le peu d'installations de jeunes producteurs et toujours un paiement tardif des aides du POSEI (Programme d'Options Spécifiques à l'Éloignement et à l'Insularité). Nous manquons aussi d'une vraie synergie entre les différents producteurs et coopératives.

« Il nous faut produire plus et mieux, ce n'est pas inatteignable ! »

Guy Lurel, vice-président de la COOPORG

Concrètement, comment favoriser le développement du poulet de chair local ?

Il est trop tard pour contrer frontalement l'import. Il nous faut produire plus et mieux. Pour ce faire, les producteurs et les coopératives doivent s'organiser et créer des schémas de développement en termes de financements, d'installation et d'encadrement des producteurs. Nous avons déjà la maîtrise de ces sujets mais nous devons les mettre en cohérence, devenir plus performants en créant une vision commune entre les distributeurs et les producteurs. Nous devons aussi sécuriser la qualité de nos intrants – aliments, poussins et médicaments – ainsi que la

qualité de nos installations – lignes d'eau, lignes d'alimentation, chauffage, etc. Ensuite, nous pourrions nous pencher sur la communication et sensibiliser encore plus au manger local. Il faut aussi professionnaliser la filière en encourageant les nouvelles installations et la diversification des productions, pour rentabiliser et sécuriser les exploitations. Ce n'est pas inatteignable. Par exemple, l'objectif de la COOPORG est de produire 8 000 poulets par semaine d'ici les 28 à 36 mois qui viennent. Nous sommes actuellement à 4 000 et nous ne sommes pas les seuls acteurs. Nous pouvons susciter de la consommation. Il nous faut trouver nos créneaux à nous.



MARIO ELIEZER-VANEROT, ÉLEVEUR ENGAGÉ

Située à Sainte-Marie à Morne-à-l'Eau, l'exploitation de Mario mêle culture de la canne à sucre depuis 2003 et élevage de poulets de chair depuis 2005. D'abord activité irrégulière, Mario a véritablement structuré son élevage de poulets depuis son adhésion à la COOPORG, en 2019.

Selon lui, la filière va rapidement faire face à une demande accrue :

« On sent qu'une prise de conscience globale s'est faite autour de la santé par l'alimentation. Produire local et manger local sont une garantie de cercle vertueux, qui crée de l'emploi, sécurise la qualité et la traçabilité des aliments et favorise une plus grande autonomie alimentaire. Nos poulets locaux sont frais, très savoureux et contrôlés. » Grâce à l'encadrement et le suivi de la coopérative ainsi que l'accompagnement de l'Iguavie, Mario projette de construire un 2^e bâtiment pour augmenter sa production, tout en respectant ses critères de qualité : des poulets heureux, bénéficiant de beaux espaces et qui voient le soleil !



*David Nébor,
maire de Petit-Bourg*

Le sens des valeurs et de l'engagement

Être utile et au service de sa population, c'est tout le sens de l'engagement de David Nébor, maire de Petit-Bourg. Un leitmotiv qui le porte depuis l'enfance.

Texte Claire Jacques – Photo Lou Denim

Issu d'un milieu familial équilibré, David Nébor n'oublie pas d'où il vient. Et il n'est pas prêt à renoncer aux valeurs qui lui ont été inculquées dès son plus jeune âge, pierre angulaire de l'homme qu'il est devenu.

À 55 ans, ce directeur d'urbanisme, désormais maire de Petit-Bourg, a, d'aussi loin qu'il s'en souvienne, toujours voulu « rendre service et être utile ». Y compris à l'école où il a été chef de classe de la sixième à la terminale.

Devenu fonctionnaire, il s'est tout naturellement intéressé à la chose publique et à la vie de la cité. « J'estime avoir un rôle à jouer dans la construction de la société dans laquelle je vis. C'est le sens de mon engagement, même si cela nécessite un investissement personnel accru », commente David Nébor.

Sa famille, et plus précisément son père, lui ont légué le goût du travail, de l'effort et le sens de la famille et de la solidarité. Depuis son entrée en politique en 2008, il s'appuie sur ce socle fondamental pour apporter sa pierre à la construction de Petit-Bourg. En tant que deuxième adjoint au maire en charge de l'urbanisme, des projets et des services techniques d'abord, puis en tant que maire lorsque Guy Losbar a été appelé à de nouvelles fonctions.

Redonner de la valeur au service public

« Il m'a demandé si j'étais prêt pour ça et si je le désirais. J'ai accepté car j'ai vu en cette expérience le moyen de mettre en évidence tout ce en quoi je crois. Mais je dois bien avouer que le poids de la responsabilité chamboule ma vie tant les attentes à mon égard sont importantes », souligne-t-il.

Qu'importe, David Nébor assume pleinement son rôle qui est « d'assurer le bien-être des administrés et le bon entretien du territoire ». Et ce, même si l'enchevêtrement des compétences des différentes collectivités impose des compromis.

Autre cheval de bataille : redonner de la valeur au service public. « C'est selon moi, le préalable pour qu'élus et fonctionnaires territoriaux retrouvent l'estime de la population », indique le maire.

Ses priorités : ouvrir la Ville de Petit-Bourg sur sa façade maritime. « Je suis persuadé que cette renaissance du bord de mer servira de locomotive à la redynamisation du centre-ville », argumente David Nébor.

Parmi ses autres projets : la revalorisation du lien social pour inciter chacun à s'impliquer dans la vie de la cité. Un point particulièrement cher au cœur du maire de Petit-Bourg. « Il y a beaucoup de désespérance au sein de la population. J'aimerais qu'elle croie en l'avenir pour le construire ensemble. Nous devons participer au développement de notre pays. »

« J'estime avoir un rôle à jouer dans la construction de la société »

David Nébor, maire de Petit-Bourg

DES MOYENS MOBILES AU SERVICE DE L'EMPLOI ET DE L'INSERTION

« Nous avons constaté que la population connaissait peu les dispositifs en place en matière d'emploi, d'insertion et de formation. Afin de pallier ce manque, nous avons donc décidé d'aller à la rencontre de la population pour lui apporter les informations nécessaires », explique Ketty Delver, conseillère municipale chargée de



l'insertion et de l'emploi. La Ville de Petit-Bourg a mis en place une plateforme dédiée en vue de faciliter les démarches des administrés. Celle-ci centralise les demandes d'emploi, de stages, de jobs vacances ou encore d'apprentissage. La prochaine étape sera d'instituer les Rendez-vous de l'emploi et l'insertion dans les quartiers. « Il s'agira de proposer à la population un service de proximité, doté de moyens mobiles permettant de rencontrer les institutions et les structures d'insertion et d'accompagnement », précise Ketty Delver. La réouverture de la Maison de la Jeunesse et de la Cohésion Sociale en juin permettra également la tenue de permanences de ces différents partenaires.

ÉCORESPONSABILITÉ

Premier festival engagé de la Caraïbe

West Indies Green Festival. Les 25 et 26 juin prochains, sur la plage des Alizés, au Moule, aura lieu le tout premier festival écoresponsable de DeeJayng de la Caraïbe. Le West Indies Green Festival mixera konsyans é plézi. 5 000 personnes sont attendues.

Texte Anne-Laure Labenne – Photo Lou Denim

C'est un pari un peu fou que se sont lancés trois amis, mais ô combien novateur sur notre territoire. Festival et écoresponsabilité seront à coup sûr le tandem gagnant de cette fin juin, du côté du Moule.

Les organisateurs – tous trois Guadeloupéens et spécialisés dans l'événementiel –, à l'origine du projet, relancent ici le premier festival post crise Covid en Guadeloupe. « Ce festival est ce que nous appelons un "événement autrement". Il s'agit, avant tout, de prendre en compte l'environnement qui nous accueille et celui dans lequel on vit. Ce festival, ce n'est pas juste un amusement. Nous souhaitons fédérer et sensibiliser le plus possible sur la cause environnementale », détaillent-ils. Ainsi, depuis sept mois, l'équipe – composée au total de 17 personnes, collaborateurs ou bénévoles – pense de bout en bout l'organisation du West Indies Green Festival. « Ce que nous réfutons, c'est le green washing. Notre démarche n'est pas juste marketing. Nous souhaitons insuffler une dynamique à toute notre communauté et développer, dans la Caraïbe, des festivals qui allient conscience environnementale et plaisir. »

Cette première édition, qui aura donc lieu les 25 et 26 juin sur la plage des Alizés, sera, en plus d'une programmation 100 % caribéenne, le premier lieu de réflexion sur la protection de l'environnement. « Le West Indies Green soutient, pour cette première édition, la lutte contre la disparition des récifs coralliens. Nous nous devons de rappeler que leurs préservations sont indispensables au bien-être de notre territoire et de son économie », argumentent les trois organisateurs. À cet effet, des actions seront menées avec Ocean Quest, association engagée dans la préservation des coraux en France.

Un pôle social métronome de l'organisation

Outre l'aspect environnemental, le volet social est le deuxième pôle à fort engagement de la part des organisateurs. Afin de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes, un chantier d'insertion, sous la direction de

Christelle Boucard, participe à la réalisation des éléments de décor. « L'idée est de construire toute la décoration à partir de déchets collectés : bouteilles en plastique, canettes, verre. Une benne sillonne actuellement la Guadeloupe et nous invitons tout le monde à venir y déposer ses déchets. Ce décor, après le festival, sera gardé et réutilisé », expliquent les trois protagonistes, rappelant au passage que le « meilleur déchet est celui que l'on ne crée pas ».

Un pôle RSE (Responsabilité sociale et environnementale) a ainsi été créé dès la conception du festival. Deux ingénieurs en environnement le composent.

Durant les deux jours de festival, un village, accessible au grand public, sera par ailleurs ouvert de 10 à 14 heures. "Le Récif" accueillera, sur 2 500 m², des associations, des expositions et des restaurateurs pleinement engagés dans les circuits courts et l'utilisation de vaisselle biodégradable. Les derniers pass (à la journée ou pour le week-end) sont disponibles sur la billetterie en ligne.

L'EMPREINTE CARBONE PASSÉE À LA LOUPE

Soutenu par l'Ademe, le West Indies Green Festival est aussi le premier événement pilote pour l'utilisation d'un outil d'autodiagnostic pour quantifier l'empreinte carbone des événements écoresponsables. À la fin de deux jours de festival, l'équipe se devra de constituer son bilan environnemental. Pari pris : remettre le site tel qu'il a été trouvé, voire mieux : l'améliorer. « Après deux années d'événementiel au point mort, nous remercions l'Ademe et l'ensemble de nos onze partenaires, entre autres Air Caraïbes et McDonald's, pour leur confiance accordée dès cette première édition », insiste Kamille Narfez, chargée des partenariats. Site protégé pour la ponte des tortues, la plage des Alizés sera sous le feu des projecteurs en ce dernier week-end de juin. Des projecteurs, oui, mais à faible impact sur la faune et la flore sauvage. L'utilisation exclusive d'ampoules LED est d'ores et déjà annoncée.

« Développer dans la Caraïbe des festivals qui allient conscience environnementale et plaisir »



Alexandre Pierre (responsable logistique), Kamille Narfez (responsable partenariats), Anthony Liveze et Indrani Ignace (pôle RSE) et Maël Jean-Denis (pôle marketing) devant la benne de collecte de déchets, à Jarry.



Cet article contient du contenu additionnel

West Indies
GREEN
Festival

www.westindiesgreenfestival.com
hello@westindiesgreenfestival.com
@ Westindiesgreenfest

De La Pwent à la start-up américaine : portrait de Pierre Rizk

En intégrant LandQuire, Pierre a embrassé le concept du rêve américain accessible aux français par des français et pour des français ! Deux entrepreneurs français montent en 2020, une start-up novatrice d'achat-revente de terrains aux USA : LandQuire. Aujourd'hui, Pierre Rizk est une figure incontournable de l'équipe, c'est le directeur du Pôle investisseurs. Portrait de ce trentenaire pointois, féru de challenges.

Photo LandQuire



Inspiré par la carrière de son père, Pierre s'est fixé comme objectif de se distinguer en affaires comme lui. « Mon père était visionnaire, en avance sur les opportunités commerciales, s'investissant dans les business prometteurs. Le travail était sa vie. »

Pierre Rizk est né à Pointe-à-Pitre, une ville où se jouent des bras de fer continuels entre commerçants. Il observe, écoute les discussions et rêve, lui aussi, de trouver une voie qui le passionnera et où il se sentira également utile pour la communauté.

Une fois adulte, la tête pleine d'ambition, Pierre fera plusieurs aller-retours entre la Métropole et la Guadeloupe, pour ses études de commerce à Paris. Il reviendra au « péyi » aux côtés de son père souffrant et décrochera un premier emploi dans une agence immobilière et tombe vite amoureux de ce domaine.

Au décès de son père, sans attache particulière, Pierre quitte son confort relatif, pour se challenger aux USA et part à New-York : berceau des business man. « Je me suis motivé à sortir de ma zone de confort, en me disant qu'une opportunité comme cela se provoque. Ayant pris goût aux métiers de l'immobilier, une agence immobilière New Yorkaise semblait le

Pierre Rizk vit son rêve américain depuis qu'il a rejoint LandQuire, à Miami, en tant que directeur du Pôle investisseurs.



Landquire est une start-up spécialisée dans l'achat-revente de terrains aux USA.

meilleur choix comptant près de 500 agents sur la 5e Avenue. J'ai vendu mon 1er appartement sur Central Park South pour \$3,2M au bout de 15 jours, en y allant au culot. Cela valait le coup de sauter dans le vide », relate Pierre. « La facilité ne me correspond pas, je vis pour les challenges. »

Durant le confinement, la réflexion imposée par cette période spéciale le conforte dans son idée de travailler main dans la main avec et aux États-Unis !

« Dans mon esprit, je me sens américain, tout est possible ! J'ai repéré sur le net le projet innovant de cette start-up française et les ai contactés. Ils m'ont proposé de me tester en tant qu'apporteur d'affaires dédié aux investisseurs. Ils cherchaient à embaucher il y a tout juste un an et j'ai pris ma valise pour les rejoindre à Miami un mois plus tard. »

En quelques mois, aux côtés de Romain Daniellou et Thibaut Guéant, Pierre Rizk a déjà levé 3,5 millions de dollars de fonds.

À la fin du mois de juin 2022, il sera en Guadeloupe pour rencontrer de potentiels actionnaires. Car LandQuire compte 90 % de francophones dans son portefeuille client.

En 18 mois, la société a levé 6,5 millions de dollars auprès d'investisseurs privés. 80 terrains ont ainsi été achetés et ont, aujourd'hui, une valeur de 12 à 13 millions de dollars à la revente.



TROIS RENDEZ-VOUS EN GUADELOUPE

Landquire est une plateforme d'achat-revente de terrain, aux USA, qui a pour vocation de partager les profits avec ses investisseurs.

« Chaque mois, nous établissons 100 000 offres d'achat à des prix en dessous du marché. Certains propriétaires, en situation financière compliquée, ont besoin de liquidité rapidement et préfèrent donc vendre immédiatement à prix réduit », expose Pierre, qui assure « un achat sage » avec « un retour sur investissement de minimum 15-18 % ».

En vue de donner un coup d'accélérateur à la société, le natif de l'île viendra à la rencontre de potentiels actionnaires, fin juin.

- **3 Jours de l'immobilier, du 30 juin au 2 juillet, au WTC, à Jarry ;**
- **Matinale Nouvelles Semaine, le 1er juillet, de 7h30 à 9h30, au WTC, à Jarry ;**
- **Le 7 juillet, à 17h30, à la Boutique du champagne, à Jarry.**



Cet article contient du contenu additionnel

L'essence de la banque

BRED. En faisant le choix d'une proximité durable et d'un conseil à forte valeur ajoutée, le Groupe s'est imposé en Guadeloupe et dans les Îles du Nord grâce à une vision et un parcours différenciants.

Texte Audrey Juge – Photo Lou Denim



L'équipe de la BRED réunie à l'occasion de la venue de son directeur général Olivier Klein (3e en partant de la gauche), en Guadeloupe : Stéphane Touati (directeur régional Guadeloupe et Îles du Nord), Éric Montagne (directeur général adjoint en charge du Pôle commercial) et Mathieu Le Bellac (directeur du réseau Outre-mer).

Deux ans se sont écoulés depuis votre dernier passage en Guadeloupe. Quel regard portez-vous aujourd'hui sur la BRED dans le territoire ?

Olivier Klein, directeur général de la BRED : Nous sommes très heureux d'être présents en Guadeloupe depuis maintenant plus de 36 ans. Pendant la pandémie, nous avons accompagné tous nos clients et avons accordé 25 % des PGE (Prêts garantis par l'État) de la Guadeloupe. Aujourd'hui, l'économie tient, l'inflation est pour le moment plus basse qu'en Métropole et nous affichons 35 % de parts de marché sur les entreprises. La BRED est donc en osmose avec l'archipel et ses entrepreneurs innovants et ambitieux.

Nous souhaitons plus que jamais continuer à soutenir l'économie locale en accompagnant l'ensemble de nos clients dans leurs projets de vie et d'entreprise, en renforçant continuellement la relation de proximité entretenue avec chacun d'eux. C'est ce qui fait de nous une banque de premier plan, qui poursuit son développement en corrélation avec son territoire.

La BRED a d'ailleurs été récemment multi-récompensée pour son engagement et sa recherche constante d'excellence...

Oui et ce sont beaucoup de prix (1) que nous avons reçus en 2021 qui viennent consacrer de grands efforts antérieurs d'innovation, pour anticiper les besoins des clients et utiliser toute la palette des services que peut offrir la banque. Ce qui est différenciant dans notre parcours, c'est qu'au-delà d'avoir réussi notre transformation digitale rapidement – nous disposons d'applications et de services digitaux bancaires parmi les meilleurs en France – nous prodiguons du conseil à valeur ajoutée pour nos clients. Nous nous sommes différenciés en privilégiant une relation humaine, de confiance et à valeur ajoutée précisément entre nos clients et leurs conseillers. Pour ce faire, nous avons augmenté de 40 % le budget formation de nos collaborateurs et avons segmenté finement nos différents types de clients sur chacun de nos marchés afin de spécialiser nos conseillers et de leur permettre de répondre aux besoins spécifiques de chaque type d'activité ou d'entreprise. Nous avons aussi réorganisé notre réseau d'agences pour que chaque succursale dispose de spécialistes pour tous les types de clients. Ces récompenses démontrent que la BRED a su préserver l'essence de son métier. D'une part, en s'adaptant et en accompagnant les mutations économiques et technologiques, et d'autre part, en conservant à tout prix cette relation de confiance que les clients ont avec leur banque, la BRED.

Quels projets pour 2022 ?

Nous renforçons notre présence sur le territoire, par exemple dans les Îles du Nord. Dans l'archipel guadeloupéen, nous sommes considérés comme la banque de référence universelle sur l'ensemble des segments de clientèle. Nous sommes consultés sur les grands projets industriels et commerciaux, mais aussi inhérents au tourisme, à l'aérien et aujourd'hui au secteur agricole, domaine d'importance pour le développement de la souveraineté alimentaire du territoire. Nous sommes présents sur l'économie verte, l'économie bleue et disposons d'experts qui savent répondre à une typologie de clientèle dont les besoins sont plus spécifiques, comme dans le secteur de la pêche. En parallèle, nous continuons de faire bouger les lignes en finalisant la rénovation complète de l'ensemble de notre réseau d'agences, sur la base de notre modèle 100 % conseil.

Pour cette nouvelle édition de La Route du Rhum, c'est encore à Armel Le Cléac'h que vous confiez la barre du Maxi Banque Populaire XI. Comment presentez-vous la course ?

La Route du Rhum est un événement majeur, largement suivi par le Groupe BPCE et la BRED spécifiquement. Nous espérons avoir le grand plaisir de voir arriver Armel Le Cléac'h en première position en Guadeloupe, le 12 ou le 13 novembre ! Je serai évidemment de retour dans l'archipel pour l'accueillir aux côtés de nos équipes.

(1) Label d'excellence des Dossiers de l'Épargne pour l'assurance emprunteur

Meilleur plan d'épargne-retraite individuelle de France (Mieux Vivre Votre Argent)

Salle des marchés sélectionnée par la Commission européenne comme Primary Dealer pour le Plan NextGenerationEU

2ème meilleure banque privée affiliée en France (Sommet du Patrimoine et de la Performance)

LA BRED EN GUADELOUPE ET ÎLES DU NORD, CE SONT :

250 collaborateurs

21 agences dont

2 à Saint-Martin

1 à Saint-Barthélemy

3 filiales spécialisées : crédit-bail, crédit consommation et crédit sur site

114 000 clients

Croissance et bien-être animal

Caraïbe Nutrition Animale. Destinée aux particuliers et aux éleveurs professionnels, l'entreprise a ouvert ses portes début mai à Jarry. Son point fort : proposer des produits diversifiés, de qualité et adaptés au climat local.



Jean-François Jean-Noël (employé polyvalent), Jérôme Gouyer (responsable Commercial et développement CNA Guadeloupe) et Sébastien Bourgarel (employé Polyvalent)

Depuis début mai, Caraïbe Nutrition Animale (CNA) compte parmi les commerces alimentaires destinés aux animaux en Guadeloupe. Implantée à Jarry (Baie-Mahault), l'entreprise « libre-service » propose, sur 430 m², des produits variés, équilibrés, assurant croissance et bien-être aux animaux. Cette structure « 100 % local » est née de l'envie de proposer aux éleveurs industriels professionnels, coopératives et revendeurs, des produits diversifiés,

haut de gamme et surtout adaptés au climat local. Adaptés aussi à chaque stade de croissance des animaux, ces derniers sont élaborés exclusivement à partir de matières premières végétales, ce qui permet de garantir le meilleur de la qualité, du service et du prix.

Des prix contenus

Pour ce faire, CNA se concentre sur deux activités : les produits de provenderie

d'aliment du bétail et l'activité de négoce via la vente d'aliments pour chien-chat (Purina Proplan), pour porcelets (lait, blocs à lécher, mélasse déshydratée), accessoires pour l'animalerie et matériels d'élevage, œufs, riz et animaux vivants.

Les avantages d'un circuit court de la production à la distribution sont nombreux. C'est avant tout un système vertueux qui limite les intermédiaires entre producteurs et consommateurs, offrant ainsi une meilleure qualité de produit et des prix contenus, tout en développant emplois directs et indirects locaux. « Cela permet également une maîtrise interne de toute la chaîne, de la production à la vente, pour une meilleure sécurité alimentaire », souligne Jérôme Gouyer, responsable commercial et développement à CNA. « Afin de garantir la qualité des produits, nos processus de fabrication répondent à des critères très précis notamment le contrôle de la qualité et à la traçabilité des matières premières. Le laboratoire interne analyse les caractéristiques nutritionnelles et valide les résultats de l'infralyseur (analyseur à infrarouge). La dureté, la durabilité, la granulométrie et les particules fines sont également analysées. »

Particulièrement dynamique, le groupe a de nombreux projets en cours, dont celui de construire une provenderie en Guadeloupe. À suivre !

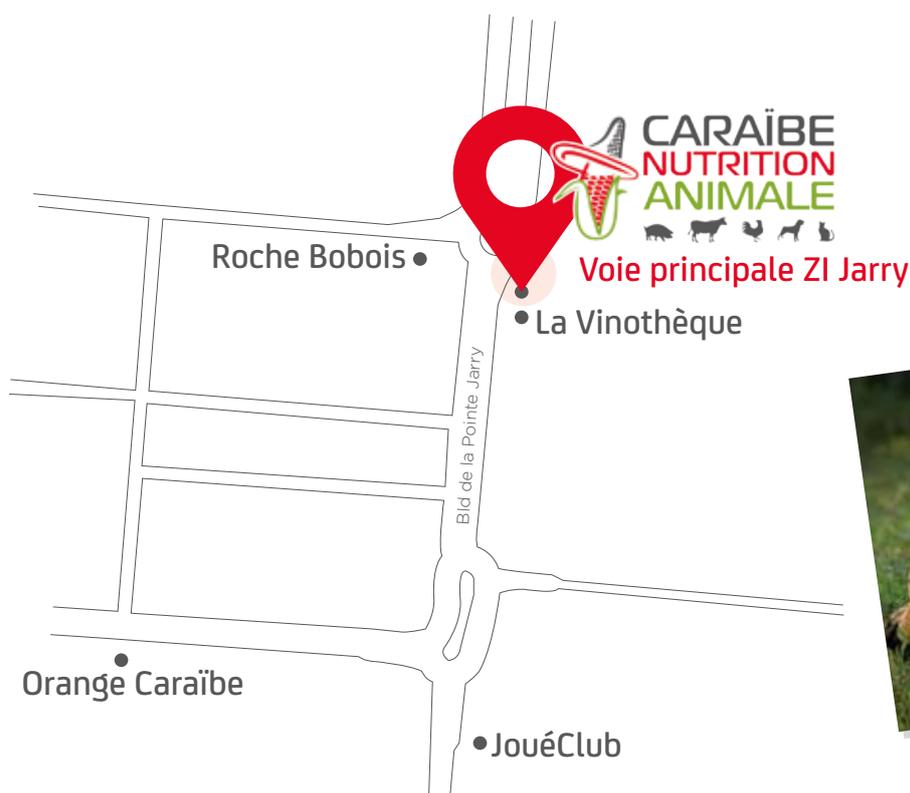
NOUVEAU À JARRY



CARAÏBE
NUTRITION
ANIMALE



Libre-service agricole
Professionnels & Particuliers



LES VILLAS DE MARIE-GALANTE

Bienvenue aux villas Cocoloba & Jacaranda

Nous avons à cœur de vous proposer des villas offrant de superbes prestations à Marie Galante. Une des rares îles de la Caraïbe à conserver un charme authentique, préservé et intime. Sur un grand terrain de 7000 m2 vue mer, chaque villa est indépendante et dotée d'une capacité d'accueil de 8 personnes, d'un grand jardin paysager et d'une piscine privée. Les villas Cocoloba et Jacaranda se trouvent à 250 mètres de la plage calme et protégée de Petite Anse, lagon paradisiaque idéal pour les familles avec enfants.



Capesterre



Cocoloba



Jacaranda



Réservez dès à présent sur :

www.villamariegalante.com

Tél.: 0690 42 10 01 / 590 690 421 001

contact@villamariegalante.com



Frederic Lhotellier, spécialiste de l'accompagnement au développement des affaires et à l'implantation au Canada

Comment aborder une négociation d'affaires **avec un partenaire canadien ?**

Le premier échange avec un partenaire commercial joue un rôle important dans la réussite d'une négociation. Spécialiste de l'accompagnement au développement des affaires et à l'implantation au Canada, Frederic Lhotellier livre ses conseils.

Texte Axelle Dorville - Photo Lou Denim

En développement des affaires, il est essentiel de bien comprendre ses interlocuteurs et leurs enjeux afin d'utiliser des meilleurs arguments et d'éviter les faux pas. Les acteurs locaux, les réseaux de distribution, la réglementation, les normes, les prix pratiqués : le marché étranger visé peut avoir un fonctionnement totalement différent. Il ne faut donc pas brûler les étapes, s'informer en amont et faire preuve d'humilité une fois sur place en s'adaptant à la réalité locale.

Trois conseils pour faire affaire avec les Canadiens

• Battre le fer tant qu'il est encore chaud

Au Québec, dans la province majoritairement francophone du Canada, le tutoiement est courant et les discussions peuvent rapidement prendre une tournure informelle, voire personnelle, ce qui permet de créer de la proximité et de la confiance avec son interlocuteur. Il ne faut pas pour autant perdre de vue le fait que l'on reste dans une relation d'affaires. Il est parfois difficile d'obtenir un "Non" si la proposition n'intéresse pas et on peut vite s'épuiser à relancer un prospect qui n'a en réalité aucune intention d'aller de l'avant. Dans les provinces anglophones cependant, plus pragmatiques, "Business is Business". Le temps est compté, la ponctualité est de mise et l'on sait rapidement si la négociation a été fructueuse ou pas.

La réactivité est essentielle lors de négociations avec les Canadiens et il est primordial de respecter les engagements pris lors des entretiens.

• Respecter les différences

Il faut savoir que les Québécois, par attachement à la langue française, s'attendent à ce que les Français s'adressent à eux en français. L'humour est par ailleurs le bienvenu pour briser la glace lors de négociations, mais les commentaires sur l'accent et plus généralement les préjugés sont à éviter, les Canadiens étant attachés à l'ouverture et au progressisme. Il vaut également mieux ne pas aborder de sujets politiques ou polémiques, considérés comme relevant de la sphère privée.

• S'adapter

L'organisation hiérarchique canadienne est moins normée, plus horizontale et collaborative et s'appeler par le prénom est très courant. Les attitudes de différenciation hiérarchique ne seront donc pas bien perçues. Il ne faut pas non plus s'attendre à conclure une négociation autour d'un long déjeuner d'affaires à la française, mais plutôt prévoir d'être disponible pour un traditionnel 5 à 7 pour socialiser autour d'une bière.

Prendre le temps de se renseigner sur les normes culturelles, sociales et professionnelles du marché étranger visé optimisera ainsi les chances pour que votre négociation commerciale aboutisse.

SAVE THE DATE

Prochain atelier « Faire des affaires à l'international :

L'importance de la dimension culturelle »

Jeudi 07 Juillet 2022 - 8h - 13h - En distanciel

Pour toute information complémentaire et inscription
international@guadeloupe.cci.fr - 05 90 93 76 47



© Lou Denim

Christelle Diochot (facilitateur des Éco-organismes) ingénieur d'affaires chez C2D Consulting

Quelles sont nos obligations en qualité de particulier et donc de consommateur ?

« Toute personne qui produit ou détient des déchets dans des conditions de nature à produire des effets nocifs sur le sol, la flore et la faune, à dégrader les sites ou les paysages, à polluer l'air ou les eaux, à engendrer des bruits et des odeurs, et d'une façon générale, à porter atteinte à la santé de l'homme et à l'environnement, est tenue d'en assurer ou d'en faire assurer une élimination conforme. »

Cela signifie que chacun doit trier ses déchets et apporter à chaque famille de déchets une solution adaptée. En Guadeloupe, une des solutions adaptée est le dépôt en déchèterie. Elles sont au nombre de 14. D'ici quelques années, elles seront au nombre de 18.

Dans trier, il ne me semble pas qu'il soit écrit, abandonner sauvagement, méchamment sur le bord de la route ou en rase campagne. Car, le dépôt sauvage est une véritable plaie dans nos paysages guadeloupéens, et il est encore dommage de voir

certains, prêts à faire des kilomètres afin de jeter, abandonner leurs déchets en plein champ de canne, en espérant que l'objet abandonné se transformera... muera... en ...et en quoi d'ailleurs ?

Vous l'avez compris, ici est un billet d'humeur, de mauvaise humeur, quand je vois au détour de chemin des réfrigérateurs éventrés, des sommiers démantibulés, des matelas gorgés, des micro-ondes cabossés.

Parce que finalement, ces déchets, qui sont abandonnés loin de la vue de leur propriétaire, ne disparaissent pas, loin de là. Non seulement, ils vieillissent sous le joug des intempéries mais finissent par coûter extrêmement chers lorsqu'il s'agira de les extraire, les convoyer, voire même les découper et les faire entrer dans les bonnes filières de recyclage.

Tout déchet abandonné est un déchet qui coûte

Les esprits malins diront que ça donne du travail à certains. Les esprits chagrins, que cela coûte cher à notre société. À 900 euros/tonne (en moyenne), il y a de quoi avoir mal... au portefeuille. Et à l'heure des économies et du pouvoir d'achat, voilà autant d'économies que nos collectivités souhaitent faire. Tout déchet abandonné est un déchet qui coûte. Et comme nombreux sont ceux qui abandonnent, alors cela coûte encore bien cher à nos collectivités.

Faut-il sanctionner ? Souvent on me dit qu'avant de sanctionner, il faut sensibiliser, former. Depuis près de 20 ans que je travaille dans le domaine des déchets, je crois que la sensibilisation et la formation sont vraiment le cœur de nos actions. Et j'ai toujours le sentiment que les dépôts sauvages prennent naissance sitôt collectés. Et sincèrement : qui oserait dire qu'il ne sait pas quoi faire de tel ou tel déchet ? Est-ce encore crédible ?

Pour finir, retenez que déposer un déchet dans une déchèterie, c'est l'assurance qu'il entrera dans les bonnes vraies filières de recyclage. C'est l'assurance qu'il coutera un prix plus juste. C'est l'assurance d'avoir pu tout donner pour préserver ce merveilleux paradis guadeloupéen.



PROCAP

Découvrez les solutions PROCAP
en assainissement et stockage de l'eau

les
3 JOURS de l'**IMMOBILIER**

Retrouvez-nous du
30 juin au 2 juillet 2022
au WTC à Jarry

**STAND
B**



Assainissement autonome
écoresponsable
sans électricité

ECOFLO®



RC havas publicita 428.799.779.000.23

STOCAP

Citernes eau de pluie



STOCAP

Citernes tampon eau de ville



Ayez le
réflexe ACS !



PROCAP

651 rue de la chapelle 97122 Baie-Mahault
Tél. : 05 90 38 14 14

www.procap.fr



PRORENT

LOCATION DE VOITURES

SUV

*Les nouveautés
arrivent!*



Large gamme de SUV
à découvrir en mai !

www.pro-rent.com

LARGE CHOIX DE VEHICULES

TARIFS ATTRACTIFS

NAVETTE AEROPORT & PORT

Z.I. JARRY

228 RUE ALFRED LUMIERE

0590 26 73 44

pro-rent@wanadoo.fr



Prorent Guadeloupe



Willy Angèle, directeur général du Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification en Guadeloupe

L'alternance, outil de développement stratégique pour l'entreprise ?

Selon Willy Angèle, directeur général du Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification en Guadeloupe (GEIQ Archipel Guadeloupe), les entreprises auraient tout à gagner de se saisir de l'alternance comme un outil au service du développement économique de leur structure. Explications.

Texte Axelle Dorville - Photo Lou Denim

Répondre aux besoins de l'entreprise

La dernière réforme de la formation professionnelle de 2018 imposait aux entreprises de développer des actions de formation permettant d'adapter et de maintenir leurs salariés à leur poste de travail, par le développement des compétences. Au niveau local, les petites et moyennes entreprises ne se sont pas encore saisies de l'enjeu de la formation professionnelle de leurs collaborateurs. Celle-ci constitue pourtant un outil essentiel au développement économique des entreprises qui, en s'assurant d'avoir des collaborateurs dotés des compétences dont elles ont besoin, pourraient être plus efficaces et performantes dans leurs activités. « Il n'est de richesse que d'hommes », disait Jean Bodin, et c'est tout l'enjeu de cette réforme qui encourage les entreprises à déterminer leurs besoins en compétences et co-construire des parcours de formation avec leur collaborateur.

Parmi les différents éléments de cette loi, il faut citer la création de CFA d'entreprises, Centres de Formation d'Apprentis, pensés comme outils de professionnalisation en adéquation avec les besoins de l'entreprise.

Construire des parcours de professionnalisation

La loi de 2018 accorde une place centrale à l'apprentissage ou l'alternance – formation calibrée pour répondre aux besoins spécifiques des entreprises –, en jonglant entre apprentissage théorique en centre de formation et développement des compétences opérationnelles en entreprise. Lorsque ce dispositif est utilisé de façon stratégique – et non comme un simple placement d'alternants en recherche de structure d'accueil –, il constitue, pour l'entreprise, un réel avantage concurrentiel en lui permettant de faire acquérir et développer en interne les compétences dont elle a précisément besoin pour évoluer. L'enjeu actuel de nos entreprises est donc de passer d'un statut d'accessoire de la formation, où l'individu est formé en fonction des besoins d'un diplôme, à celui d'acteur de la formation professionnelle, où l'alternant est à la fois un sachant et un opérant qui permettra à l'entreprise de gagner en performance.

Créer sa politique d'alternance

En se réunissant au sein d'un groupement d'entreprises tel que le GEIQ, les PME se donnent la capacité de prendre le recul stratégique nécessaire pour s'impliquer dans la formation professionnelle de leur personnel, notamment par le biais de l'alternance. Le GEIQ est ainsi l'interlocuteur dédié pour réaliser le plan de développement de compétences, mettre en place la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC), et in fine, construire les parcours de formation des ressources humaines compétentes, nécessaires à leur développement économique.

BOÎTE À OUTILS

Chaque mois, une sélection d'outils pratiques pour améliorer votre productivité, rester au fait des dernières tendances et même repenser le travail.

Texte Axelle Dorville



#webdesign

Quand créer un site devient facile

Des modèles modernes adaptés à différents types d'activité, un paramétrage SEO conforme aux dernières mises à jour de l'algorithme de Google, une fonctionnalité de glisser-déposer pour réaliser son site sans une ligne de code : voici quelques-unes des raisons de tester le CMS Duda.

duda.co

#quête des sens

De "l'intérêt" des bullshit jobs

Ressenti ou constat réaliste : le XXI^e siècle peut sans doute être qualifié d'ère des bullshit jobs. Mais s'ils ne servent à rien, pourquoi existent-ils et pourquoi sont-ils souvent davantage valorisés que les métiers essentiels ? Nicolas Kayser-Bril analyse ce phénomène.

**Imposture à temps complet,
Pourquoi les bullshit jobs envahissent le monde**
(Nicolas Kayser-Bril, Éditions du Faubourg)



#publicité

Une bonne dose d'inspiration

Pour concevoir des publicités performantes sur les réseaux sociaux, la mise en place d'une stratégie, la bonne prise en main de l'outil publicitaire et la créativité sont les trois ingrédients essentiels à maîtriser. Sur ce dernier point, la newsletter Bidyco distille chaque jour des bonnes pratiques créatives, exemples inspirants à l'appui.

biddyco.com



#modèles

Valoriser les interfaces utilisateurs

Car une image est mille fois plus parlante qu'un texte explicatif, les mockups (ou prototypes) d'interface utilisateurs sont un outil idéal pour promouvoir, par la prévisualisation, les fonctionnalités et l'expérience utilisateur d'une application ou d'une plateforme et pour en faire la promotion. UI Generator permet de créer ces modèles de façon très simple, afin de pouvoir ensuite les intégrer à ses supports de communication.

uigenerator.org





Boulangerie Rôtisserie de Jarry

Petits déjeuners - Brunchs

Pâtisseries Fines

Rôtisserie



Lundi au
Samedi
6h - 19h
Dimanche
6h-13h



1178 rue de l'Industrie
JARRY
97122 Baie Mahault
0690 50 76 00 - 0690 64 85 06





EMPLOI ET FORMATION TRANSFORMER LE TERRITOIRE ?

Si c'est bien la retraite

qui a fait l'objet des passes d'armes les plus marquées entre les candidats à la présidentielle, l'emploi a bien été le grand absent de ce rendez-vous démocratique. Le mot chômage semblait même nul et non avenu à en croire les programmes reçus par courrier. Le second tour loin derrière nous, la réalité des statistiques du chômage aux Antilles-Guyane nous rattrape, et interroge plus largement sur l'employabilité, le niveau et l'offre de formation, nos marges de progression individuelle, les besoins en compétences et l'adéquation des dispositifs existants pour recruter, former, challenger les forces vives de toute structure privée ou publique.

Les solutions sont-elles à la hauteur de l'enjeu ? Les catalogues de formation s'étoffent, les méthodes de recrutement changent, les attentes des candidats évoluent, les dispositifs d'aides s'adaptent. Tous ensemble, ils mettent en mouvement le marché de l'emploi et de la formation et semblent être en mesure de donner la cadence à toute la société.

Dossier porté par Mathieu Rached



Oser l'innovation sociale ?

Depuis plusieurs décennies, le chômage s'est installé dans nos territoires, appauvrissant les familles, créant des déficits de main d'œuvre, heurtant l'économie, sans parvenir efficacement à sortir de l'impasse, malgré des variations conjoncturelles. **Des nouvelles propositions sortent un peu partout** et pourraient, au prix d'une certaine audace à la fois politique et entrepreneuriale, **inverser la tendance**. Texte Amandine Ascensio

Derrière toute l'énergie de nos territoires antillo-guyanais qui brille en ligne et dans nos magazines, se cache pourtant, pour la Guadeloupe, la Martinique et la Guyane, une terrible réalité : le chômage, qui sévit depuis de nombreuses années. Celui des jeunes, surtout, qui avoisine 35 % en Guadeloupe (chiffres Insee 2020), atteint 29 % en Martinique et 28 % en Guyane. La conséquence de ce marché du travail atone, où, grosso modo, le tiers de la population active (tous âges confondu) occupe un emploi dans le public, c'est la désertion de la jeunesse de ces territoires qui préfère aller mettre ses compétences au service de l'ailleurs. Et cette dernière, qui pourtant affirme vouloir rester sur ses terres natales, voire y revenir pour les ressortissants qui sont partis, ne manque pas de mots durs pour critiquer la composition du marché du travail local : verrouillé, réservé à certains, pratiques managériales vieillottes.... « On nous envoie faire des études, on nous envoie chercher des compétences, et quand il s'agit de revenir, on nous dit qu'ici ça ne se passe pas comme ça, "on n'est pas en France" », témoigne Sébastien (le prénom a été changé à la demande du témoin). Lui a finalement réussi : il est rentré en Guadeloupe et s'implique dans un projet familial qui « trouve un écho à son retour », décrit-il. Mais tout le monde n'a pas la même chance. Car tout le monde n'a pas la fibre entrepreneuriale, ou la famille qui

porte. Pour ceux qui restent, les pouvoirs publics s'emploient à trouver des solutions.

Des solutions traditionnelles

Par exemple, chaque année, des centaines de jeunes sont formés par le Régiment du service militaire adapté (RSMA). Mais depuis quelques années, c'est l'apprentissage, largement subventionné par l'État à base de crédits d'impôts, ou d'exonérations de cotisations sociales qui a le vent en poupe. Et la solution fonctionne. Selon l'UDE-Medef, qui communique les chiffres de la Direction de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités, le nombre d'apprentis sur nos territoires est en constante augmentation. En 2021, la Guadeloupe comptait 2 014 apprentis, contre 1 378 en 2020. En Guyane, ils étaient 1 093 contre 652 en 2020, et en Martinique, où seul le chiffre de 2021 est connu, 1 365. Seule La Réunion dépasse les 10 000 apprentis en 2021. Les salons se multiplient pour « donner à l'apprentissage ses lettres de noblesse », selon l'ensemble des acteurs. Et si le risque est de voir les entreprises privilégier de la main d'œuvre à bas coût plutôt que des embauches sèches, nombre d'apprentis « sont en emploi 6 mois après leur sortie » du contrat d'apprentissage, confirme le ministère du Travail : 61 % au niveau

national, d'après les chiffres officiels de la direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques (DARES). « Malheureusement en Guadeloupe, ce dispositif est insuffisamment mobilisé par les entreprises pour lesquelles les formalités administratives peuvent apparaître trop lourdes », a indiqué la préfecture de Guadeloupe lors de sa présentation, mi-mars 2022 du plan pour la Jeunesse, en réponse à la crise sociale qui a secoué la société en novembre 2021. Le document annonce encore des renforcements de dispositifs comme le parcours emploi compétence qui, dans sa version 2022, laisse à l'employeur 60 euros mensuels à payer pour une rémunération « au niveau du SMIC », les pouvoirs publics prenant en charge le reste.

De la zone franche sociale...

Une annonce qui fait sens auprès des entreprises du secteur privé, particulièrement réceptives à l'idée de faire baisser le coût du travail. Il y a quelques semaines lors d'une rencontre en Martinique avec le président de la FEDOM, Emmanuel de Reynal, DG chez Havas Publidom, osait même évoquer l'idée de l'installation d'une « zone franche sociale ».

« Il s'agit d'établir une zone géographique, où les salaires brut et net seraient équivalents, ce qui, j'en suis sûr, donnerait un nouveau souffle au marché du travail. » Autrement dit, supprimer toutes les cotisations sociales des salaires du privé de Guadeloupe, de Martinique et de Guyane. Il évoque les contraintes des entreprises locales, prises en état entre les normes européennes et françaises, y compris sur le montant des salaires et l'environnement économique caribéen très différent. Selon lui, un tel dispositif donnerait un « électrochoc » au marché du travail local : « Les gens retrouveraient du pouvoir d'achat surtout en ce moment, et les entreprises hésiteraient moins à recruter, faisant face à moins de dépenses sociales ». Pour financer la mesure, il rappelle le « coût social du chômage » (estimé à 40 milliards d'euros par an sur tout le territoire national), mais refuse de parler de défiscalisation. « Il faut aider ce type de mesure pour que nous, les entreprises, puissions payer des impôts sur les sociétés, et que les particuliers puissent payer des impôts sur les revenus, auxquels s'ajoutent la TVA et l'octroi de mer », affirme-t-il, se posant en faux avec les propositions habituelles du patronat qui font souvent la part belle à la suppression des taxes en tous genres. Sauf que les cotisations sociales patronales comme salariales servent au financement de la Sécurité sociale, notamment des allocations familiales. « Il faut être inventif », déclare Emmanuel de Reynal, « l'État devrait se substituer à ces rentrées d'argent ». Pour l'heure, aucune expérimentation d'un tel

dispositif n'est cependant prévue malgré un écho favorable, dans la sphère économique et l'attention ponctuelle de quelques élus, dit-il.

à l'innovation d'une expérimentation sociétale

En revanche, un nouveau dispositif pourra bientôt être mis en place, suite à un décret gouvernemental, paru le 13 avril dernier : la possibilité de lancer l'expérience du Territoire Zéro Chômeur Longue Durée en Outre-mer. Un dispositif qui estime qu'au regard des besoins de la société, le travail ne peut pas manquer. Que tout le monde peut être employé en rapport avec ses compétences. Et qu'une personne au chômage coûte 18 000 euros alors qu'une personne payée au Smic en coûte, toutes cotisations comprises, 20 000. Ce

sont les entreprises dites « à but d'emploi », qui émanent de l'économie sociale et solidaire (où la rentabilité et la notion de profit diffèrent des entreprises dites plus classiques), qui recrutent ces personnes. Dans l'Hexagone, de nombreux territoires ont tenté l'aventure et en 2021, « la triple conviction de départ est vérifiée », assure l'organisation qui chapeaute l'expérimentation. Toutefois, le territoire doit se préparer pour mener à bien ce projet et cette coordination requiert presque une année, d'après les résultats des premiers essais. Seule la Martinique aux Antilles-Guyane s'est portée candidate à l'expérimentation depuis 2019, mais attendait les décrets d'application à l'Outre-mer, pour lancer l'opération. Ce sera donc désormais, possible.



Changer le sens du travail

Ces innovations autour de l'emploi changent le sens du mot travail. Avoir un salaire pour consommer dans un monde consommateur, a de moins en moins d'écho, notamment chez la jeunesse, consciente, plus que ses aînés, que la croissance économique effrénée qui soutient le marché du travail est responsable des crises économique et écologique qui détruisent ce même marché du travail. Avoir un travail n'est plus une fin en soi. Et la Covid a conduit à une vague de démissions chez les titulaires de « bullshits jobs » du monde entier, en quête de sens, d'utilité sociale, face à ceux qui sont restés « indispensables » à la société. Cela a même fait revenir en force le sujet du revenu universel (qui remplace la nécessité de travailler en désir de travailler) dans les débats de tous les pays du monde, en posant clairement la question : dans le marché du travail de demain, qui aura l'audace, en premier, de cesser de perdre sa vie à la gagner ?

Quels sont les besoins de main d'œuvre sur nos territoires ?

Tous les ans, Pôle emploi adresse un questionnaire aux entreprises afin de connaître leurs besoins en recrutement par secteur d'activité et bassin d'emploi.

Cette enquête BMO (Besoins en Main d'Œuvre) est un élément essentiel de connaissance du marché qui permet, entre autres, d'anticiper les difficultés de recrutement et d'informer les demandeurs d'emploi des métiers porteurs.

On fait le point par territoire.



EN MARTINIQUE

« Le marché de l'emploi martiniquais se porte bien. L'année 2022 a démarré sur une dynamique de reprise avec plus de 3 000 emplois salariés de plus qu'en 2020. Le volume de projets de recrutement n'a jamais été aussi important, 15 600 exactement cette année, preuve que les employeurs martiniquais ont conservé une vision positive des affaires en dépit de la crise sanitaire et des événements de fin d'année 2021. Tous les secteurs sont positivement impactés et plus particulièrement les secteurs traditionnellement les plus pourvoyeurs d'emploi : ceux du service (représentant 64 % des intentions d'embauche), du commerce (avec une augmentation de 25 % des intentions d'embauche), et de la construction (en régression cependant).

Nous observons malgré tout un taux de 47 % de projets de recrutement jugés difficiles, proche du niveau de 2019. Ces difficultés de recrutement s'expliquent d'une part par l'inadéquation entre les compétences des demandeurs d'emploi et les besoins des entreprises martiniquaises. Le manque de candidats est par ailleurs dû à des problématiques de salaire, de conditions de travail, voire de mobilité. Plusieurs actions sont donc mises en place pour sensibiliser les employeurs, ainsi qu'accompagner les candidats. Nous travaillons de concert avec la CTM à l'élaboration de parcours de montée en compétences et plus généralement avec les CFA, les OPCO et les organisations patronales, afin d'être fédérateur de toutes les énergies positives en faveur de l'emploi en Martinique. »

Stéphane Bailly, directeur régional Pôle emploi Martinique et Paul-Eddy Paulin, directeur des fonctions coordination et partenariat





EN GUADELOUPE

Les résultats de l'enquête 2022 indiquent que les employeurs prévoient 17 305 recrutements, c'est 8,7 % de plus qu'en 2021. Le bassin « Centre » détient la pôle position (7 058 projets d'embauche) du fait de la zone industrielle de Jarry. Suivent le bassin « Basse-Terre » et « Grande-Terre ».

Près de 7 intentions d'embauche sur 10 sont concentrées dans 15 métiers. Plusieurs d'entre eux, liés à des activités dites « essentielles » valorisées durant la crise sanitaire, ont fait leur entrée. C'est le cas des aides à domicile et ménagères, des employés de libre-service, des jardiniers salariés ou encore des agents de sécurité et de surveillance.

Pour cette année 2022, pas loin de 5 000 projets de recrutements sont liés à une activité saisonnière, soit 27 % des intentions d'embauche de la région. Les principaux profils recherchés sont les professionnels de l'animation, les serveurs et les agriculteurs.



EN GUYANE

Les chiffres clés à retenir de la dernière enquête BMO sont que 42,8 % des établissements projettent de recruter en 2022, avec un nombre de projets d'embauche au total s'élevant à 8 979. Par rapport à 2019, est également constatée une évolution de 14,6 % du nombre de projets de recrutement. Parmi les secteurs qui recrutent le plus, sont en tête de liste la construction et la santé mais également le commerce, les services administratifs ou encore celui des transports. De nouveaux secteurs sont signalés comme apparaissant en tension, tels que la métallurgie et les activités financières et d'assurance. Parmi les freins au recrutement, Sandrine Perle, responsable communication de la direction régionale de Pôle emploi Guyane, indique que « les candidats sont moins nombreux et plus exigeants », mais également que « la pénibilité du travail, la technicité des postes ou encore la réputation des entreprises sont pris en compte ».

Source des graphiques : Pôle emploi

Dix minutes pour convaincre

Calqué sur le concept des rencontres amoureuses minutées, **le job dating** s'est imposé comme une véritable technique de recrutement ces dernières années. Pour l'entreprise comme pour le candidat, le job dating élargit les chances de trouver, pour l'un, un salarié, pour l'autre, un emploi. **La rédaction s'est glissée à celui organisé par Pôle emploi Guadeloupe et dédié aux métiers de l'hôtellerie restauration.**

Texte Anne-Laure Labenne – Photo Pôle emploi Guadeloupe

Convaincre en quelques mots et sur un temps imparti. Le concept de job dating n'est plus à présenter, tant il séduit candidats et employeurs. Autrement dit, il permet une rencontre directe entre l'offre et la demande.

Ce jeudi-là, à l'hôtel Arawak (Le Gosier/Guadeloupe), plus de 200 candidats étaient convoqués à une session de recrutement, organisée par Pôle emploi, dédiée aux métiers de l'hôtellerie restauration, secteur fortement impacté par la crise sanitaire mais néanmoins à grand potentiel. Objectif clairement affiché : permettre à la vingtaine d'employeurs présents de rencontrer les demandeurs d'emploi présélectionnés.

« Nous recherchons un chef et un serveur polyvalent pour l'ouverture de notre restaurant à Pointe-à-Pitre, au sein du Green Hostel », expliquent Khad et Nanou, cogérantes de La Banane, traiteur local. « Nous expérimentons ce concept de recrutement qui est plus ludique. Nous avons préparé des questions qui sortent de l'ordinaire. Peu importe l'expérience, nous recherchons avant tout des compétences pour coller à notre univers », précisent les jeunes femmes.

Sur les tables voisines, plusieurs hôtels et restaurants du Gosier, de Sainte-Anne et de Saint-François cherchent à renforcer leurs équipes pour la saison touristique. C'est notamment le cas pour l'hôtel La Toubana. « Nous avons des besoins immédiats jusqu'en août puis pour toute la saison touristique. La restauration a connu un coup d'arrêt avec la crise du Covid. Aujourd'hui, c'est surtout à nous de convaincre les candidats de revenir travailler dans notre secteur, aux horaires décalés et week-end travaillés. Ce job dating

permet aussi à certains candidats qui n'oseraient pas postuler à une offre dans notre établissement de nous rencontrer directement et casser les a priori », analyse Chloé Arnoux, la directrice de l'établissement cinq étoiles.

Des candidats préparés à l'exercice

Bénédicte a 25 ans. Depuis son retour en Guadeloupe, il y a deux mois, elle cherche un emploi en tant que barmaid. « J'ai été préparée à pitcher pour aller à l'essentiel. J'espère rencontrer des employeurs qui sont en recherche. L'idéal serait de décrocher un second entretien à l'issue de cette matinée pour finaliser une embauche. »

Pour cette session, les agences de Gosier et Saint-François ont été missionnées pour la préparation des candidats. Les conseillers ont ainsi présélectionné les demandeurs d'emploi, les ont reçus pour les former et les entraîner à l'exercice. « Notre objectif,

c'est d'avoir un candidat complètement à l'aise face à un employeur. Bien préparé, ce dernier a moins d'appréhension et est plus performant pour convaincre », commente Fabrice Marie-Rose, directeur régional de Pôle emploi Guadeloupe. « Le secteur hôtellerie restauration est extrêmement dynamique en Guadeloupe. Aujourd'hui, pour ce job dating, une centaine d'offres d'emploi est disponible. Et pas moins de 1 800 recrutements sont d'ores et déjà prévus sur l'année par Pôle emploi Guadeloupe », a annoncé le directeur.



GLOSSAIRE

Apprentissage : formation allant de 6 mois à 3 ans réglementée par un contrat de travail entre un apprenti et une entreprise pour les jeunes de 16 à 29 ans. À ne pas confondre avec l'alternance qui elle permet d'alterner entre des périodes d'apprentissage théorique et pratique.

Compte personnel d'activité (CPA) : ouvert pour tous à partir de 16 ans, le CPA est un compte où sont accumulés des droits acquis pour développer des qualifications professionnelles. Il réunit trois dispositifs :

- Le compte personnel de formation (CPF),
- Le compte professionnel de prévention (C2P),
- Le compte d'engagement citoyen (CEC)

C'est en ouvrant un compte sur le site de Mon compte formation qu'il est possible d'y avoir accès.

Conseil en évolution professionnelle (CEP) : dispositif gratuit et personnalisé qui permet à tout individu de se faire accompagner dans sa vie professionnelle : choix de formation, recherche d'emploi, évolution de carrière... Prise de rendez-vous possible sur le site du CPF.

Formation certifiante : toute formation qui aboutit à l'obtention d'un diplôme, d'un titre professionnel ou un certificat de qualification professionnelle (CQP).

Formation diplômante : formation qui aboutit à l'obtention d'un diplôme reconnu par l'État et fait partie des formations certifiantes. Exemple : Brevet des collèges, Bac, CAP, BEP.

Formation qualifiante : atteste d'une compétence professionnelle reconnue par l'employeur dans le cadre d'une convention collective. Exemple : test d'évaluation de langue.

Massive Open Online Courses (MOOC) : permet d'accéder en ligne et gratuitement à une sélection de cours divers d'écoles et d'universités sans avoir besoin d'y être inscrit.

Qualiopi : certification obligatoire depuis le 1er janvier 2022 pour tout organisme de formation ou effectuant des bilans de compétence ou des VAE (validation d'acquis d'expérience) et souhaitant faire appel aux fonds de financement public.

Répertoire Opérationnel des métiers et des emplois (ROME) : répertoire de tous les métiers et emplois exercés en France comprenant des fiches métiers, les conditions d'accès, ou encore les conditions d'exercice de l'activité.

Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) : au lieu d'obtenir un diplôme en suivant une formation spécifique, la VAE permet de l'obtenir en validant auprès d'un établissement d'enseignement une expérience professionnelle dans le milieu souhaité, qu'elle ait été exercée en continu ou non.

Validation des acquis professionnels (VAP 85) : sur le même principe, permet qu'une expérience professionnelle soit reconnue afin de pouvoir accéder à une formation.

Le CPF, un outil pour tous (sous-employé)

La formation est l'une des clefs de la réussite à ne pas sous-estimer. Un dispositif, souvent peu connu, facilite l'accès pour tous et à tout moment de la vie professionnelle. **On vous dit tout du Compte Personnel de Formation.**

Texte Yva Gelin

Le CPF est un dispositif de financement de formation et fait partie des trois comptes réunis au sein du Compte Personnel d'Activité (CPA). Créé avec l'objectif de booster et faciliter l'employabilité grâce à la formation, jusqu'en 2019, ce service, mandaté par le ministère du Travail et géré par la Caisse des Dépôts, était crédité en heures. Depuis 2020, c'est en euros que le compte CPF est alimenté (une heure pour 15 euros). Se connecter à son compte personnel est simple, muni de son numéro de sécurité sociale, il suffit d'engager une création de compte via le site : <https://www.moncompteformation.gouv.fr/>

De 16 à 65 ans

Dès l'âge de 16 ans, le CPF s'ouvre automatiquement en même temps que la première activité professionnelle. Quel que soit le statut, tous les travailleurs sont concernés : salariés, indépendants, freelances ou encore apprentis. Cette dernière catégorie a pour particularité de bénéficier du CPF à partir de 15 ans.

Il est possible de cumuler, par année, 500 euros dans la limite d'un plafonnement à 5 000 euros. Pour les travailleurs ne possédant pas un diplôme classé au niveau 3 de type CAP ou BEP, le montant annuel des crédits est majoré à 800 euros par an pour un plafonnement à 8 000 euros.

Les droits à la formation sont valables tout au long de la vie professionnelle. Ils sont strictement personnels et ne peuvent donc être utilisés que par et pour le titulaire du compte. Une fois que les droits de formations sont liquidés, ceux-ci prennent automatiquement fin à 65 ans. Le retraité a tout de même la possibilité de réactiver son compte s'il souhaite reprendre une activité professionnelle passé cet âge.

Gare aux démarches par téléphone

Vous avez probablement déjà reçu un message, voire un appel vous apprenant que vos droits à la formation allaient expirer, vous incitant à contacter un numéro au plus vite... si les noms des organismes à l'origine de ces sollicitations inspirent confiance, la prudence est de mise. Afin d'éviter tout malentendu, il est conseillé de ne jamais transmettre ses codes CPF, aucun professionnel n'est légalement en droit de les demander comme cela est indiqué sur le site du gouvernement. Transmettre ces informations serait prendre le risque d'être visé par une usurpation d'identité ou tout simplement la surtarification d'un appel. Dans le cas d'une fraude ou d'usurpation d'identité, il est vivement conseillé de contacter le service client du site [moncompteformation.gouv.fr](https://www.moncompteformation.gouv.fr/)

Les nouvelles offres de formation à la rentrée 2022

Texte Anne-Laure Labenne et Yva Gelin



EN MARTINIQUE

Ouverture d'un CFA du Numérique

Le premier CFA du numérique en Martinique a ouvert ses portes cette année. Des formations professionnalisantes parmi lesquelles se trouve notamment celle de « concepteur designer interface utilisateur ». Bien connue est la rengaine « le digital est partout » et c'est à un panel bien spécifique des métiers de ce secteur que donne accès cette formation sur deux ans. Avec une capacité maximale de 20 apprentis par session, ces derniers sont formés à prendre en charge toute « la partie visible d'une interface graphique, comme celle d'un site internet ou d'une application », précise Edouard Tanier, responsable relation entreprises-apprenants. Ce n'est pas à confondre avec le Design d'expérience. Le « concepteur designer interface utilisateur » met graphiquement tout en place pour que, sur un site d'achat par exemple, la vente soit validée. Dans la liste des métiers sur lesquels débouche cette formation on retrouve chef de projet digital, chargé de communication digitale, web marketer, web designer, mais également certaines missions du community manager. « Jusqu'à présent la formation a du succès et il se pourrait que l'on ouvre une autre session avant la fin de l'année. Mais j'insiste sur le conditionnel car nous tenons à rester cohérents avec le marché du travail. »

Se former aux métiers du ciel

Marie-Claude Valide, ancienne pilote de ligne, a ouvert, à la suite du confinement en février 2022, le Centre de formation d'apprentis Ciel Outre-mer (CFA CIOM). Selon les explications de la fondatrice du CFA, certains postes du milieu de l'aéronautique sont depuis longtemps en pénurie. Avec la crise sanitaire beaucoup de compagnies ont licencié mais avec la reprise du trafic aérien sont aujourd'hui prêtes à recruter. Le secteur est donc en demande ! Les quatre formations dispensées au CFA CIOM nécessitent de la « rigueur, de la discipline mais aussi de la tolérance », explique Marie-Claude Valide. « C'est pour cela qu'avant d'entamer une formation, les jeunes seront envoyés au RSMA pour une formation de chef d'équipe de 5 mois. » Chaque formation est accessible après obtention du bac, de préférence scientifique à partir de 18 ans, avec une capacité d'accueil de 15 élèves. La formation de Personnel Navigant Commercial (PNC) s'effectue sur une année, les trois autres qui devraient débiter à la rentrée prochaine, à savoir mécanicien en aéronautique, électromécanicien en aéronautique, et pilote de ligne, se déroulent elles, sur trois années. À noter que lors de la formation de pilote de ligne, les apprenants suivent automatiquement la formation de mécanicien aéronautique. « En couplant ces deux formations, vous pouvez être sûrs que les jeunes trouveront du travail tout de suite. » Dernier plus : certains cours théoriques sont entièrement dispensés en anglais.



EN GUYANE

Bac pro option lanceur de fusée

Dans trois ans, la commune de Macouria inaugurera un lycée principalement orienté vers le spatial et l'aéronautique. En attendant, le lycée Jean-Marie Michotte de Cayenne propose, dès septembre 2022, un Bac pro aéronautique option lanceur de fusée. Choisis sur dossier, les six élèves sélectionnés seront mélangés pour les enseignements de tronc commun à la filière Bac pro automobile pour ensuite, lors des travaux pratiques, être en lien direct avec leur spatialité en alternant avec la base spatiale de Kourou et un aéro-club. « C'est un cursus exigeant », précise le directeur du lycée, Vincent Martin. Les élèves sont récupérés à partir de la seconde et bénéficient d'un contrat d'apprentissage. « Nous avons un vivier de six entreprises comme Ariane Groupe et Air Guyane qui se sont engagés à prendre nos jeunes en contrat d'apprentissage. » À la réception des différents dossiers, une dizaine sont sélectionnés et envoyés aux entreprises qui sélectionnent le profil qui les intéresse. « Nous avons reçu des dossiers de candidats qui ont déjà obtenu le bac. Ceux-là seront exemptés des matières de tronc commun mais bénéficieront d'un renforcement en anglais. Ce n'est pas une filière choisie au hasard, les jeunes sont motivés et l'offre d'emplois locaux est réelle, car jusqu'à présent le territoire va chercher les compétences en France. »



EN GUADELOUPE

L'IAE de Caen se délocalise à Pointe-à-Pitre

L'école universitaire de management ouvrira, le lundi 19 septembre, son pôle Management dans les locaux du centre de formation Cifab-ASFO, à Pointe-à-Pitre. C'est pour répondre à une véritable demande que l'IAE a décidé d'étendre son rayonnement à l'Outre-mer. « L'offre de formation est sous-dimensionnée sur le 3e cycle aux Antilles... Il nous paraît fondamental de former les jeunes sur leur territoire pour éviter "la fuite des cerveaux" », explique Franck Biétry, maître de conférences à l'IAE et à l'initiative du projet. L'objectif de ce master est de former des cadres dans le domaine du développement international des entreprises (PME ou PMI).

Le master management, créé il y a 20 ans, sera accessible aux candidats déjà titulaires d'une licence. La formation, délivrée dans le cadre de l'alternance, s'effectuera sur 2 ans à raison de deux semestres, de 200 heures de cours chacun, par an. « Les PME et TPE de Guadeloupe pourront s'appuyer sur des compétences locales, notamment sur les questions d'import-export et de droit de douane », ajoute Franck Biétry, en précisant que 30 % des enseignements seront dispensés par les professeurs de l'IAE de Caen.

Appréhender les métiers de l'art et de la culture

L'association Pôle Ressource Guyane a à cœur de mettre en place une formation de trois ans pour que les spécificités des métiers de l'art et de la culture en Guyane soient mieux comprises. Alice Fabre, directrice de l'association, explique : « Les métiers de l'art et de la culture sont un secteur économique complexe, en particulier en Guyane. Pour en tirer profit et que le secteur se développe aussi bien à l'échelle locale que nationale voire internationale, il faut que les professionnels montent en compétences ». En attendant de pouvoir mettre en place cette formation qui apprendrait des métiers tels que chargée de production ou de diffusion, l'association a mis en place cette année une quinzaine de modules. Réservés aux porteurs de projets ainsi qu'à ceux souhaitant se professionnaliser, ces modules d'une journée se composent d'une partie théorique et d'une partie pratique. Les modules accueillent une dizaine de personnes et se focalisent sur des thématiques telles que « savoir lire un appel projet », « rédiger une note d'intention », « environnement juridique et social du secteur artistique ». Des modules pensés en amont en fonction de l'analyse des besoins du territoire.



Le Certificat de capacité d'orthophonie dispensé à l'université

La formation conduisant au Certificat de capacité d'orthophoniste sera dispensée dès septembre par l'Université des Antilles (au sein de la faculté de médecine) et confèrera le grade de master. Alliant cours théoriques, formation à la pratique clinique (stages) et formation en recherche, l'enseignement a pour objectif de former des orthophonistes sur nos territoires, largement en sous-effectif par rapport aux besoins. « Notre discipline est transversale et regroupe une prise en charge des patients de tout âge : du petit trouble du langage chez un enfant à un grand trouble de la voix chez un adulte ou une rééducation suite à un AVC », explique Suzy Duflo, directrice de la formation, qui porte ce projet depuis une dizaine d'années.

Via Parcoursup, les candidats ont eu jusqu'au 29 mars dernier pour s'inscrire. « Nous avons reçu 328 demandes. Nous en avons sélectionné la moitié pour les oraux. Seuls 15 candidats seront retenus », détaille-t-elle. Objectif clairement affiché : promouvoir la profession et donner l'accès à cette formation - accréditée par le Ministère - aux jeunes antillais. « Quand on sait que les délais d'attente pour une prise en charge sont entre six mois et un an, nous espérons que les jeunes formés sur nos territoires s'y installeront. »

Se former en alternance : une expérience professionnalisante

L'alternance a le vent en poupe si l'on en croit les derniers chiffres du ministère du Travail. Mais concrètement, comment cela se passe-t-il pour le jeune et son employeur ? **Illustration avec Maeva et Jordane, duo gagnant du restaurant Sama, en Guadeloupe.** Texte Anne-Laure Labenne – Photo Lou Denim



À 19 ans, Maeva a choisi l'alternance. Un choix évident, dans la continuité de son baccalauréat professionnel au lycée hôtelier du Gosier, en Guadeloupe. « Je suis en première année de BTS en Management hôtellerie et restauration. L'alternance me permet d'acquérir plus d'expérience et de toucher au plus près tous les aspects pratiques de ce métier. » Ainsi, trois fois par semaine et durant toutes les vacances scolaires, Maeva se forme au Sama, un restaurant gastronomique de Jarry de vingt-cinq couverts, ouvert depuis septembre 2020. Sa prise de poste commence dès 10 heures, bien avant le rush du service. « Il faut tout d'abord préparer la salle et dresser les tables. Puis, une fois les clients arrivés, je m'exerce de la prise de commandes jusqu'à l'encaissement. L'ultime étape est celle de la vaisselle. C'est très complet et formateur. J'apprends énormément de choses sur la cuisine en plus. Et, surtout, je suis en contact direct avec le client, midi et soir », raconte la jeune baie-mahautienne, arrivée dans l'équipe en novembre dernier. « Le moins que l'on puisse dire, c'est que le contact est très bon », enchérit Jordane Carrion, co-gérante de l'établissement. « Maeva est arrivée en connaissant déjà bien plus que les bases. Elle est autonome, assure l'intégralité d'un

service seule et est très à l'écoute des demandes des clients. »

« Transmettre un savoir »

Le binôme entre l'employeur et l'alternant est ici gagnant-gagnant. Jordane Carrion ne cache d'ailleurs pas ses ambitions une fois les deux années de BTS de Maeva terminées. « Une embauche est possible, oui. Cette expérience est déjà concluante. Dès lors qu'un alternant se montre investi et ponctuel, bien sûr qu'on a envie de le garder. Nous sommes aussi là pour transmettre un savoir. »

Quand Maeva n'est pas au Sama, elle poursuit son apprentissage avec les cours théoriques dispensés dans le cadre de sa formation. Des cours de cuisine, mais aussi du droit et de l'anglais. « Cette partie est complémentaire de la pratique et m'aide beaucoup pour l'immersion en entreprise. Je ne regrette pas d'avoir fait le choix de l'alternance, cela me conforte dans mon avenir professionnel », explique celle qui souhaite, un jour, ouvrir son propre établissement.

Pendant deux ans, Maeva touche un salaire (compris en 600 et 700 euros), un vrai coup de pouce financier. Ses employeurs le perçoivent directement de l'État. Si c'était à refaire, Jordane n'hésiterait pas à renouveler l'expérience en complétant son équipe avec d'autres alternants.

718 000 : c'est le nombre de contrats d'apprentissage signés dans les secteurs privé et public en 2021. C'est 37 % de plus qu'en 2020. Cette progression s'explique en partie par l'instauration d'aides exceptionnelles aux employeurs d'apprentis : 5 000 euros pour un mineur et 8 000 euros pour un majeur. Mises en place à compter du 1er juillet 2020, ces aides sont prévues pour durer jusqu'au 30 juin 2022. Source : ministère du Travail

#LÀPOURVOUS

ÉTUDIANTS, FINANCEZ VOS PROJETS



PRÊT ÉTUDIANTS

Offre valable du 01/06/2022 au 31/10/2022 inclus, pour un prêt personnel amortissable jusqu'à 50 000 € sur une durée maximum de 96 mois (différé inclus) pour le financement de vos projets au TAEG fixe de 1,49% l'an.

Pour un prêt de 15 000 € sur 72 mois (hors assurance facultative) :

TAEG fixe : 1,49 % l'an

Montant des échéances : 217,91 €

Montant total dû : 15 689,52 €

1,49%
TAEG FIXE⁽¹⁾⁽²⁾

UN CRÉDIT VOUS ENGAGE ET DOIT ÊTRE REMBOURSÉ. VÉRIFIEZ VOS CAPACITÉS DE REMBOURSEMENT AVANT DE VOUS ENGAGER.

Exemple : pour un prêt de 15 000 € sur 72 mois, décaissé en une fois, vous remboursez 72 **échéances de 217,91 €** (hors assurance facultative). Pas de frais de dossier. Taux débiteur fixe : 1,49 % l'an. **TAEG fixe : 1,49 %**. **Montant total dû par l'emprunteur** (hors assurance facultative) : **15 689,52 €**. Intérêts : 689,52 €.

Pour toute demande de souscription supérieure à 96 mois et 50 000 € contactez votre conseiller.



BNP PARIBAS

**La Banque
d'un monde
qui change**

Offre réservée aux clients particuliers étudiants majeurs capables. Sous réserve d'étude et d'acceptation de votre dossier par BNP Paribas (prêteur). Vous disposez d'un délai légal de rétractation de 14 jours calendaires révolus à compter de votre acceptation du crédit.

(1) Taux Annuel Effectif Global. (2) Hors assurance facultative.

BNP PARIBAS ANTILLES GUYANE S.A. au capital de 13 829 320 euros - Siège social : 1, Boulevard Haussmann, 75009 PARIS - Immatriculée sous le n° B 393 095 757 R.C.S. Paris - Identifiant C.E. FR83 393 095 757 - ORIAS n° 07 023 454
Direction Générale : 72, avenue des Caraïbes 97200 Fort de France - antilles-guyane.bnpparibas
Studio BDDF - MA28265 - 05/2022 - Document à caractère publicitaire.

À la hauteur de toutes les ambitions

CIFAB ASFO. Avec deux nouvelles formations diplômantes pour la rentrée de septembre, le centre de formation d'apprentis fait la part belle à l'innovation et ouvre d'intéressantes perspectives de carrière aux candidats guadeloupéens, sans quitter le territoire.

Texte Audrey Juge – Photo Lou Denim

Créé il y a près de 40 ans par l'UDE-MEDEF, l'ASFO en est le centre de formation. En lien direct avec les entreprises, l'ASFO porte une double casquette. Outre la formation continue, il propose de l'alternance par le biais de son CFA, CIFAB ASFO, dédié principalement aux métiers des fonctions supports de l'entreprise, dont les RH, la comptabilité, la gestion, le management ou la relation clients. Des formations diplômantes post-bac, du BTS au master, qui évoluent chaque année en fonction des besoins des entreprises guadeloupéennes, sous l'égide de Penda Marie-Dembélé, dynamique directrice générale de l'ASFO depuis deux ans.

Innover sur l'offre de formation...

« On a fait le pari de proposer des formations diplômantes, car on veut attirer les jeunes qui souhaitent faire des études supérieures, et non pas seulement passer des qualifications. Depuis mon arrivée, j'ai aussi relevé le challenge de faire évoluer notre offre de formations régulièrement, afin qu'elle colle parfaitement avec l'actualité des besoins des entreprises locales », affirme Penda Marie-Dembélé. Un leitmotiv à l'œuvre dès 2020 en plein confinement, quand CIFAB ASFO lance sa licence e-commerce et marketing numérique pour combler les nouvelles attentes du secteur. Pour la rentrée 2022, ce sont deux nouvelles formations que propose le CFA. Tout d'abord, un master Développement international de la PME, « pour apporter un plus au tissu économique sans faire doublon avec l'université ». Celui-ci formera une vingtaine d'étudiants qui, à l'issue, justifieront d'un parcours validé par l'IAE de Caen (École universitaire de management), partenaire de l'opération. Accessible aux bac +3 ou aux professionnels confirmés, le master permettra de proposer aux entreprises guadeloupéennes des alternants en appui de leurs activités ou dans l'optique de travailler sur des projets de développement à l'international, notamment dans la Caraïbe et en Amérique.

Puis, seconde nouveauté, le Bachelor Commerce et Marketing des vins et spiritueux. Ouvert à 25 personnes à partir de septembre, ce titre d'école lancé en partenariat

avec l'Institut supérieur du vin de Montpellier sera réadapté à nos spécialités locales. « Nous avons prévu d'axer le bachelor sur le rhum évidemment. L'idée de le proposer en Guadeloupe est née avec l'annonce de la tenue du 1er Sommet international du rhum en Guadeloupe en 2023. Nous nous sommes dit qu'il fallait mettre à disposition (de la Guadeloupe) une formation singulière pour assurer lors d'un tel événement », déclare la directrice.

... pour éviter la fuite des cerveaux

En innovant sur l'offre de formation, le centre de formation pointois permet à la jeunesse guadeloupéenne de suivre un parcours d'études supérieures hautement qualitatif, tout en ayant un pied dans l'entreprise et ce, sans quitter le territoire. « L'objectif est de ramener la compétence formation ici, pour éviter la fuite de nos cerveaux », confie Penda Marie-Dembélé. « Nous nous efforçons d'être innovants et proactifs. Avec nos formations, les futurs professionnels ont la garantie de débouchés locaux concrets, en plus de la forte probabilité d'emploi par l'entreprise d'accueil. » Pour fluidifier l'expérience des alternants, CIFAB ASFO a monté depuis 2020 un service dédié à la relation entreprises qui a pour vocation d'agir tel un cabinet de recrutement. Selon Penda Marie-Dembélé, « le service relation entreprises fait matcher les profils, les projets professionnels et les besoins des entreprises. Ainsi, nous limitons les ruptures de contrats et maximisons les chances de consolider le contrat à la suite de l'alternance. C'est un véritable service client ».

Un service d'excellence donc que propose le CFA, mêlant habilement parcours universitaire de renom et expérience terrain locale. « Au CIFAB ASFO, nous sommes investis d'une mission. On met les moyens en termes de matériel, de conditions de formation, d'ingénierie et même de développement personnel et de coaching à la posture professionnelle ou managériale, pour optimiser les chances de réussite des alternants. »

Inscriptions en ligne jusqu'au 30 juin sur le site de l'ASFO pour être reçu en entretien.

**« Proposer des formations diplômantes
qui évoluent régulièrement, afin de coller
avec les besoins des entreprises locales »**

Penda Marie-Dembélé, directrice générale de l'ASFO



Penda Marie-Dembélé, directrice générale de l'ASFO (au centre au premier rang), entourée de Noël de Boisrolin (responsable informatique et projets digitaux) et Ketty Sambin (directrice technique de l'alternance). Au deuxième rang : Corine Foumann (coordinatrice pédagogique bac+2), Nina Moanda-Jérôme (responsable du service relation entreprise) et Livia Urie (coordinatrice pédagogique licence/master)



ZA Bergevin – BP 197
Angle des rues Euvremont Gène et Gabare
97155 Pointe-à-Pitre
0590 89 45 56
www.formation-asfo-guadeloupe.fr

La voix de l'excellence

CFA+ FORE Alternance. Acteur de l'alternance depuis une vingtaine d'année, FORE s'est ouvert à l'apprentissage en 2019 en devenant CFA, permettant ainsi de diplômé, en Guadeloupe, du Bac au Bac +5, les nombreuses pépites locales en devenir. Une stratégie gagnant-gagnant pour le territoire et chacun de ses acteurs.

Texte Audrey Juge – Photo Deborah Goeusse

Vous travaillez ensemble depuis 15 ans, on vous appelle les « Drôles de dames » de CFA+ FORE et depuis 2 ans, vous êtes le duo de choc aux commandes du CFA. Expliquez-nous ce volet de l'activité du centre ?

Jacqueline Jiout, Responsable de Formation : Fore, qui existe depuis 34 ans, est devenu CFA+ FORE avec la dernière réforme de la formation et propose depuis, des formations en apprentissage. La demande des jeunes est très forte, notamment à cause de la situation sanitaire qui les a empêchés de quitter le territoire pour poursuivre leurs études. Nous proposons des filières du BAC au BTS dans les fonctions supports de l'entreprise, le commerce, certains domaines techniques et le numérique. J'ai pour ma part la responsabilité de ces cycles.

Christine Guéniot, Responsable de Formation Études

Supérieures et Chargée du Développement de l'alternance : Je suis Responsable des Formations de Bac +3 à Bac +5. Cela fait partie des spécificités de notre CFA et permet aux jeunes d'avoir un choix d'étude plus large et ainsi de pouvoir rester en Guadeloupe tout en ayant un parcours d'excellence.

Au-delà de développer l'alternance dans les entreprises, je mets en place, chaque année, de nouvelles formations. À titre d'exemple, le BTS Communication et le Master Marketing l'année dernière, le Bachelor Marketing et le Bachelor Management et Entrepreneuriat à partir de septembre 2022. Nous nous diversifions, en fonction des besoins recensés sur le terrain, pour offrir aux jeunes titulaires d'un BTS une poursuite d'étude possible jusqu'au master pour multiplier leurs chances d'embauches pérennes en Guadeloupe ou ailleurs.

Cette large gamme de formations nous permet d'accueillir près de 700 alternants chaque année.



Développeur de talents

Go Sport. Avec un directeur convaincu par l'alternance, l'enseigne d'articles de sport fait la part belle aux jeunes pépites guadeloupéennes.

Texte Audrey Juge – Photo Deborah Goeusse



Vous justifiez d'un parcours atypique très professionnalisant. Est-ce la raison qui vous a poussé à mettre en place une politique d'alternance dans vos magasins ?

Laurent Garrec, directeur des enseignes Go Sport, City Sport, Aldo et I am : Quand je présente mon parcours aux jeunes dans les établissements scolaires, je leur dis que je suis Bac -1. Mais aussi que si j'avais fait des études, j'aurais certainement intégré mon poste actuel plus rapidement. J'encourage vraiment les jeunes à étudier et je les prends en alternance car c'est le meilleur compromis. J'ai été 12 ans professeur de tennis, puis animateur pédagogique à La Réunion. J'ai ensuite décroché la direction d'un Intersport, à Rennes, que j'ai obtenue en mettant en avant mes capacités de management de sportifs, mon esprit entrepreneurial et ma connaissance du tissu économique local. En 2016, arrivé comme directeur du magasin Go Sport Milénis, j'ai rapidement évolué sur un poste de manager de la filiale avec des City Sport, Aldo et I Am en plus. Ce parcours m'a

mené loin mais a nécessité beaucoup d'efforts. Le développement des compétences des jeunes est devenu rapidement une priorité, en leur permettant de se former, d'être salarié dans une entreprise dynamique et de grandir chez nous et avec CFA+ FORE. L'alternance est une excellente réponse à ces enjeux.

Y a-t-il une perspective d'employabilité dans l'une de vos enseignes ?

Nous ne faisons que de la promotion interne. Tous nos directeurs et adjoints ont commencé comme stagiaire, intérimaire ou en CDD. Depuis 2016, j'ai mis en place 46 actions de formation sur 55 salariés éligibles pour qu'ils appréhendent encore mieux leur métier et évoluent au sein de nos structures. J'ai pris deux jeunes en apprentissage, et depuis, nous continuons à recruter par ce biais. Ils sont désormais une dizaine dans la plupart de nos établissements. Nous les formons en partenariat avec les centres de formations et le plus possible gardons les meilleurs. Par exemple, au magasin City Sport Destreland, nous avons recruté trois jeunes en CDI à 35

heures qui ont obtenu leur licence en alternance chez nous, dont Tracy, nommée directrice adjointe du magasin à 22 ans. Il y a aussi Geoffrey, qui vient de l'École de la deuxième chance, que nous avons gardé après plusieurs stages. Tout cela ne serait possible sans des managers soucieux de développer leurs équipes. On s'est aussi ouvert aux Titres Professionnels cette année. Et pour nos projets d'ouverture de magasins, on a même déjà quelques jeunes en vue d'évolution vers des postes de manager.

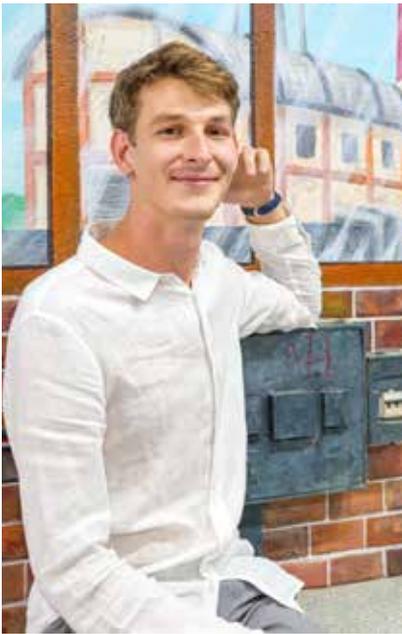
Votre engagement envers la jeunesse locale est très fort...

Oui, et mon objectif est de l'aider à exploiter tout son potentiel, à travers un management participatif, basé sur l'empathie, de l'intelligence collective, le droit à la critique. L'entreprise a un rôle social vis-à-vis de ses salariés, mais aussi de tous les jeunes guadeloupéens. Partenaires du CREPS, nous équipons et soutenons des clubs sportifs locaux, de jeunes sportifs et des associations caritatives. On fait de notre mieux avec nos moyens pour développer les jeunes.

Convaincus par l'alternance

CFA+ FORE Alternance. Parcours idéal pour les jeunes et les entreprises qui y adhèrent, l'alternance fait des ravages. Témoignages de trois stagiaires définitivement conquis.

Texte Audrey Juge – Photo Deborah Goeusse



Killian Noury,
21 ans, en 2e année de
BTS Électrotechnique
chez AEINC, Petit-Bourg

« Suite à mon Bac L, j'ai décidé de travailler et d'économiser pour financer une année de voyage en Australie. J'y ai amélioré mon anglais mais surtout, j'y ai trouvé ma voie. Cette expérience m'a poussé à me diplômer en électrotechnique. La formation en alternance mêle parfaitement apprentissage pratique et théorique et facilite le retour à l'école grâce au salaire versé par l'entreprise d'accueil. Celle-ci me forme à ses pratiques et méthodes, ce qui augmente mes chances d'être embauché à l'issue de ma formation. Je fais tout pour ! »



Auriane Vilo,
26 ans, en 1ère année de
Master Marketing Digital
chez Grands Travaux
Publics, Baie-Mahault

« J'entame bientôt ma 5e année d'alternance. Après avoir travaillé en tant qu'hôtesse de caisse suite à mon Bac, je me suis motivée à reprendre mes études. J'ai constaté les avantages de l'alternance, qui m'ouvrait les portes d'études supérieures reconnues, avec un salaire, une expérience professionnelle et une embauche à la clé. C'était le combo gagnant. Toute l'expérience acquise durant ma formation m'a permis aussi de développer d'autres projets en parallèle comme ma chaîne Youtube. L'alternance, c'est ce qu'il y a de mieux ! »



Neully Nemorin,
27 ans, en Bachelor RH à
la SAMMIG, Petit-Bourg

« J'ai effectué la totalité de mes études supérieures en alternance, Bac compris. Ce système de formation m'a permis d'essayer plusieurs filières jusqu'à trouver celle qui me correspondait le mieux. Après mon retour au pays pour un BTS Gestion de la PME en alternance et l'obtention de mon Bachelor à la fin de l'année, j'envisage de me stabiliser et d'intégrer un emploi pérenne, tout en préparant à distance mon Master. L'alternance responsabilise, rend autonome et motive à bien s'organiser, c'est une formidable expérience. »

Dompter le 3.0

FORE PÔLE NUMÉRIQUE. Pour répondre à l'engouement de plus en plus prononcé pour les filières digitales, FORE a créé un Pôle numérique entièrement dédié aux formations de ce secteur.

Texte Audrey Juge – Photo Deborah Goeusse

FORE bénéficie d'un nouveau PÔLE NUMÉRIQUE. Expliquez-nous son fonctionnement ?

Ralph Altidor, Responsable Formation du PÔLE NUMÉRIQUE : Ce service spécialisé a été mis en place en novembre 2021 et propose des formations de tous niveaux, de l'initiation au master. Il regroupe l'ensemble



Ralph Altidor, Responsable formation du PÔLE NUMÉRIQUE

des formations liées aux métiers digitaux, telles que l'assistance informatique, le marketing digital ou les diverses fonctions de développement web. Mon rôle est de piloter et d'organiser les différentes formations, programmées tout au long de l'année, et d'organiser leur validation, que ce soit les Titres Professionnels ou les diplômes reconnus. Ces formations sont principalement financées par le Pôle emploi et le FSE, le Conseil Départemental, la Région ou les entreprises. Ce

sont des formations en continue avec des périodes de stage en entreprise. Ouvertes à tous, elles sont adaptées aux publics avec des parcours différenciés. Par exemple, certains jeunes ont des besoins de

formation de courte durée et plus technique qu'un cursus classique et pour des personnes en reconversion plus âgées, les programmes seront plus complets. Dans le cadre du plan France Relance, FORE assure également la formation des conseillers numériques de France Services, en partenariat avec l'AFPA, mise en place pour accompagner les citoyens dans leur usage du numérique.

Comment se déroule le suivi de vos apprenants ?

Avant de commencer la formation, je fais passer à chaque candidat un test de positionnement en fonction de ses besoins, de ses acquis et de ses envies, puis un entretien personnalisé pour bien définir son projet et cibler la bonne formation. Tout au long de son parcours, le stagiaire bénéficie d'un coaching en matière de posture professionnelle et d'une aide à la recherche de stage en entreprise et d'emploi, au travers d'ateliers techniques inclus dans l'ensemble de nos formations. Le stage professionnel est l'occasion de mettre en application ce qui a été vu en formation mais aussi de se faire remarquer et être embauché par la suite. L'objectif, c'est l'insertion.

Quels sont les avantages d'un PÔLE NUMÉRIQUE dédié ?

En poste chez FORE depuis 11 ans, j'ai toujours été en charge des formations bureautiques et numériques. Avoir un pôle spécifique permet une organisation et une logistique adaptées mais également d'avoir un interlocuteur unique et une équipe dédiée qui maîtrise ce domaine.





CHEZ EDF, NOUS CROYONS EN VOS TALENTS. VALORISONS-LES ENSEMBLE !

**La campagne d'alternance
d'EDF ARCHIPEL GUADELOUPE
débutera prochainement !**

Vous souhaitez postuler ?

Scannez le QR code ou tapez "EDF recrute
outre-mer" sur votre moteur de recherche.



Nos offres : des métiers techniques et tertiaires du Bac pro au Master 2

Techniciens distribution (Bac Pro MELEC), conseiller(e)s clientèle junior et senior (Bac pro ARCU, BTS MCO, BTS NDRC, Licence PRO MGO), techniciens électricité (BTS électrotechnique), contrôleurs de gestion (Master 2 finances), chargés d'affaires ingénierie (BTS NDRC), chargés de communication (Master 2 marketing), comptables (BTS comptabilité et gestion), appui RH (Master 2 RH) ...

Effectuer un contrat d'apprentissage chez EDF, c'est :

- 96 % de chances d'obtenir votre diplôme,
- des vraies missions avec des responsabilités concrètes,
- un accompagnement dans votre réussite par un tuteur expérimenté, reconnu pour ses compétences professionnelles et son relationnel,
- une réelle valeur ajoutée pour votre CV.

OPÉRATEUR DE COMPÉTENCES

OPCO EP AGIT POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET L'ALTERNANCE



Marie-Andrée Gersen, déléguée interdépartementale Antilles-Guyane, Opco EP



Armelle Robert, directrice partenariat, alternance et DROM et déléguée régionale Antilles Guyane, Opco EP

L'Opco EP s'engage en faveur du développement des savoirs de base des salariés en proposant aux entreprises de Guadeloupe, Guyane, Martinique, des financements exceptionnels, sous condition.

L'alternance, une priorité

L'Opérateur de compétences des entreprises de proximité (Opco EP) est un des principaux acteurs dans l'écosystème de la formation professionnelle et de l'alternance. Il apporte un appui technique aux 53 branches professionnelles adhérentes, couvrant un total de 402 000 entreprises et 3 millions de salariés, en matière de Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC), de création de certifications professionnelles et de définition des niveaux de prise en charge des contrats en alternance. Il assure également le financement des dispositifs d'alternance (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation et promotion ou reconversion par l'alternance - « Pro A »). S'appuyant sur son maillage territorial, l'Opco EP peut ainsi accompagner les petites et moyennes entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle au regard des mutations économiques de leur secteur.

Favoriser la montée en compétence

L'Opco EP favorise l'accès à la formation des salariés des entreprises de moins de 50 salariés aux Antilles-Guyane en leur proposant un accompagnement personnalisé et adapté aux spécificités locales. « Cette démarche s'inscrit dans une volonté des Commissions Paritaires Régionales de l'Opco EP (Guadeloupe, Guyane et Martinique) de lutter contre l'illettrisme et l'illectronisme et d'en faire une priorité d'action. Il s'agit d'une part, de permettre aux salariés d'être plus autonomes, plus aptes à faire face aux changements, mais aussi de faciliter l'évolution professionnelle ou le maintien dans l'emploi. D'autre part, pour les entreprises, c'est une opportunité pour être plus performantes,

pour favoriser le développement de nouveaux projets, pour apaiser et/ou renforcer le climat social et la marque employeur, ou encore intégrer plus sereinement le numérique dans les activités » explique Armelle Robert, directrice partenariat alternance et DROM et déléguée régionale Antilles-Guyane.

Financement exceptionnel

L'Opco EP propose en 2022, aux entreprises relevant de son champ d'intervention un financement exceptionnel des actions Cléa et Cléa Numérique, au profit de leurs collaborateurs ; « Il s'agit de deux certifications qui ont pour objet l'acquisition d'un socle de connaissances et de compétences numériques. Une prise en charge totale des coûts pédagogiques est prévue, complétée par une prise en charge forfaitaire des salaires, favorisant ainsi les départs en formation sur le temps de travail » précise Marie-Andrée Gersen, déléguée interdépartementale Antilles-Guyane. La mise en place de ce financement est simple : il est automatisé pour chaque dossier de demande de prise en charge adressé à l'opérateur. L'entreprise et les salariés ont également le choix du prestataire, dès lors que celui-ci est habilité à dispenser Cléa ou Cléa Numérique. Ce financement exceptionnel sera complété de plusieurs actions dont les prochaines à venir : organisation de webinaires, coanimés avec les agences locales de l'Agence Nationale de Lutte Contre l'Illettrisme (ANLCI) sur la thématique de l'identification en entreprise des salariés en situation d'illettrisme ou d'illectronisme. Mais également, sensibilisation et accompagnement des entreprises à travers les conseillers présents localement.

Des services adaptés

aux besoins
des entreprises
de proximité

1

Accompagner les projets formation des TPE-PME

Pour dynamiser l'accès à la formation et la montée en compétences des salariés.

2

Développer et financer l'alternance

Pour recruter malin en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation et favoriser une intégration réussie des nouveaux collaborateurs.

3

Apporter un appui aux 53 branches professionnelles de l'Opco EP

Pour notamment la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ainsi que la création de certifications professionnelles adaptées.

4



Pour vous proposer une offre de services répondant à vos besoins de développement des compétences et de recrutement notamment en alternance.

À vos côtés à la Guadeloupe



Adresse :
ZAC de Houelbourg Sud
II, Immeuble Arno Sons,
97122 Baie-Mahaut



Tél :
09 70 838 837

Opco EP, votre allié
au quotidien

opcoep.fr

OPÉRATEUR

Au cœur du développement des compétences

AKTO. Acteur incontournable dans la prise en charge du volet formation d'une entreprise, depuis la loi de 2018, les OPCA¹ sont remplacés par les OPCO². Le point sur leur rôle et missions avec l'OPCO AKTO.

Texte Yva Gelin – Photo Lou Denim

Pouvez-vous d'abord clarifier ce qu'est un opérateur de compétences ?

Valérie Seguin, directrice régionale AKTO Guadeloupe, Îles du Nord et Guyane : Un opérateur de compétences est une association loi 1901 gérée par des partenaires sociaux. AKTO, en qualité d'OPCO accompagne les entreprises et les salariés relevant de 27 branches professionnelles dans leur stratégie d'emploi, de formation et de qualification. Nous soutenons et développons, entre autres, l'alternance. En effet, nous finançons les contrats d'apprentissage et de professionnalisation des entreprises relevant de branches telles que l'HCR (hôtellerie, café, restaurant), le travail temporaire, ou encore le transport aérien et la prévention sécurité. Au-delà du déploiement de la politique alternance, nous apportons également un conseil de proximité auprès des entreprises sur le développement des compétences de leurs salariés.

Qu'a modifié la loi de 2018 ?

Depuis la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, AKTO regroupe quatre anciens OPCA qui sont le FAFIH (secteur hôtellerie, café, restaurant), le FAF. TT (secteur du travail temporaire), INTERGROS (secteur du commerce de gros), OPCALIA (secteur de l'interprofession) et la branche de la Propreté. Aussi, les 4 OPCO que sont ATLAS, OPCO MOBILITE, 2I et OPCOMMERCE, qui n'étaient pas encore présents en Guadeloupe, Guyane, Martinique et à La Réunion, ont choisi AKTO pour les représenter. Ajoutées à nos 27 branches, au total, c'est plus d'une centaine de branches professionnelles que nous gérons.

Concrètement, comment AKTO exerce-t-il ses missions ?

Nous disposons de conseillers en formation sur le terrain qui vont directement à la rencontre des entreprises réaliser ce que l'on appelle un pré-diagnostic Emploi Formation pour mieux appréhender la politique de l'entreprise en la matière. Concernant l'emploi nous mettons l'entreprise en relation avec nos partenaires (Pôle emploi, RSMA, Mission Locale, APEC,

etc...) afin de trouver des profils ; aidons au montage du dossier et finançons le contrat d'alternance. Par ailleurs, nous travaillons à trouver des solutions pour intensifier l'accompagnement des entreprises à l'intégration des salariés reconnus travailleurs handicapés. En matière de formation, nous relevons les besoins des entreprises, finançons leur plan de développement des compétences et travaillons à la mise en adéquation de l'offre de formation territoriale.

Comment AKTO s'assure de la cohérence de chacune de ses missions entre les territoires et dans chacune des branches représentées ?

Nous avons mis en place cette année, dans chacune des régions couvertes par AKTO, un Conseil d'orientation paritaire qui est une instance de liaison, de réflexion et de concertation des partenaires sociaux sur l'emploi et la formation du territoire. Le rôle de cette instance est de faire remonter au conseil d'administration des orientations, des observations et besoins de terrains pour qu'il y ait une prise en compte et une mise en œuvre sur les territoires concernés. Plusieurs décisions ont d'ores et déjà été prises en compte pour accompagner nos publics spécifiques tels que l'accompagnement social des apprentis, le forfait mobilité inter-iles et des critères de financement bonifiés sur les Îles du nord où nous sommes OPCO unique.

1 OPCA : Organismes Paritaires Collecteurs agréés

2 OPCO : Opérateurs de Compétences

AKTO GUADELOUPE EN CHIFFRES* :

5 500 établissements

42 000 salariés

Plus de 1 000 contrats d'alternance

(*Akto et les partenaires Opco)

A portrait of Valérie Seguin, a woman with curly brown hair, wearing a black top and a long blue beaded necklace. She is sitting in front of a background of green tropical plants. The text is overlaid on the right side of the image.

*« Nous
accompagnons
les entreprises
et les salariés
de 27 branches
professionnelles »*

*Valérie Seguin,
directrice régionale AKTO Guadeloupe,
Îles du Nord et Guyane*

INNOVATION

Répondre aux nouveaux enjeux du territoire

Formelec. L'institut accompagne le développement de la Guadeloupe avec des formations sur mesure dans les secteurs en devenir : fibre optique mais aussi photovoltaïque, bornes électriques, systèmes frigorifiques au CO2 et réseaux électriques intelligents.

Texte Adeline Louault – Photo Lou Denim

Formelec conforte sa position à la pointe des avancées technologiques du territoire. « Notre ambition est d'anticiper les évolutions des entreprises en créant des formations en adéquation avec leurs besoins immédiats et futurs », explique Sandrine Morelle, responsable relations clients et insertion. L'objectif ? Faire monter en compétences les salariés et proposer du personnel qualifié en insertion. Ainsi, le centre met en place des formations courtes et longues – professionnalisantes et qualifiantes – pour tout public, salariés ou demandeurs d'emploi.

Fibre optique

Référencé « Objectif fibre » depuis 2019, Formelec propose 3 types d'actions dans ce domaine : en alternance et en continu pour les demandeurs d'emploi, en formation courte pour les salariés. « Les réseaux d'entreprises nous font remonter leurs problématiques de terrain. Cela nous permet d'ajuster notre offre au plus près de leurs attentes. » Mais le plus difficile reste de trouver la main d'œuvre. Sur le territoire, la demande de personnel qualifié en fibre optique reste en tension. « Les professionnels nous sollicitent pour présélectionner et former les candidats. Le taux d'insertion est de 98 % en Guadeloupe. » Pour débusquer les futurs techniciens et installateurs de réseaux et télécommunications, Formelec collabore avec Pôle emploi, les missions locales, les associations et lance des actions de communication. « Afin d'assurer une formation de qualité, nous avons 6 formateurs permanents et 2 intervenants de Métropole. Notre force vient aussi des plateaux techniques en perpétuel mouvement, évoluant avec les besoins de nos clients. »

Secteurs en devenir

En lien avec la politique nationale sur la transition énergétique, le programme des formations va s'étoffer au second semestre. « Nous mettons en place des actions dans le secteur du photovoltaïque, car nous avons l'agrément



Sandrine Morelle, responsable relations clients et insertion chez Formelec

QualiPV. Nous proposerons également des formations certifiantes IRVE (Infrastructures de Recharge des Véhicules Électriques). » Par ailleurs, le centre adapte ses formations en froid et climatisation à la nouvelle réglementation qui prône l'utilisation de réfrigérants naturels comme le CO2 dans les installations. Enfin, Formelec proposera, via une plateforme d'enseignement dédiée, des formations dans le domaine du « smart grid », un réseau électrique « intelligent » qui permet d'optimiser en temps réel la distribution et la consommation d'électricité.



FORMATION IRT FIBRE « INSTALLATEUR DE RÉSEAUX DE COMMUNICATION »



PRÉ-REQUIS

Connaissance en réseaux de télécommunication, réseaux entreprises, connaissance en électricité.



ACCESSIBILITÉ

Début des sélections:
Jun 2022



DURÉE ET DATES

420 heures / 12 mois
Début de la formation:
Juillet 2022



DIPLÔME

CCP 3 et 4 Titre professionnel IRT
niveau 3



OBJECTIFS

L'objectif de cette formation est de rendre le technicien capable de **tirer et raccorder les câbles, de mettre en oeuvre les dispositifs d'extrémité des réseaux de télécommunication optiques**, du NRO jusque chez le client, de contrôler son travail par mesures de photométrie et réflectométrie.

Chefs d'entreprise venez découvrir dès maintenant nos formations en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage !

N'hésitez plus et contactez nous:
@: smorelle@formelec.fr
tel: 05 90 38 28 06

Des agents professionnels et polyvalents

CFA Kalamus. Spécialisé dans les métiers du sport, du tourisme et de l'animation, l'organisme de formation accueille les jeunes dès 16 ans afin de leur permettre de se construire un parcours vers l'insertion professionnelle.

Texte Adeline Louault – Photo Lou Denim

Présentez-nous le CFA Kalamus...

Bernard Judith, directeur du CFA Kalamus : Il s'agit d'un centre de formation d'apprentis créé en 2012. Nous proposons des formations en alternance (contrats d'apprentissage ou de professionnalisation), initiales et continues. Nous préparons à plusieurs Brevets et Certificats Professionnels de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et du Sport (BPJEPS et CPJEPS) dans le domaine du sport et de l'animation. En tourisme, nous formons au métier de chargé d'accueil touristique et de loisirs et au titre professionnel d'animateur loisirs tourisme. En complément de tout cela, nous préparons au titre professionnel de chef de projet événementiel. Nous sommes également en partenariat avec des unités de formation en apprentissage pour dispenser des formations dans le secteur médico-social, notamment la petite enfance. Plus de 400 apprenants sont déjà passés par notre établissement. Le taux de réussite aux examens est de 80 % et le taux d'insertion est de 85 %. Le CFA Kalamus se déploie également en Outre-mer puisque nous avons ouvert des antennes en Guyane et à La Réunion.

Y a-t-il de nouvelles formations au catalogue ?

Nous ouvrons la formation au BPJEPS éducation à l'environnement vers un développement durable. Nous l'avions lancée il y a quelques années sans beaucoup de succès. Mais, aujourd'hui, les jeunes sont bien plus sensibilisés à la cause environnementale. Les besoins des collectivités, des accueils, des parcs sont très importants dans ce champ d'activité d'autant que la Région souhaite, elle-même, développer cet axe. Les BPJEPS étant des diplômes professionnels de niveau bac, les apprenants peuvent ensuite poursuivre avec un BTS gestion des parcs naturels ou une licence sur l'environnement. Nous ouvrons également le BPJEPS activités aquatiques et natation. Le territoire manque en effet d'éducateurs dans ce domaine.

La clé d'une insertion réussie ce sont les partenariats. Comment travaillez-vous sur ce plan ?

Nous poussons les clubs à se diversifier, à devenir polyvalents en proposant plusieurs activités sportives et de loisirs, ainsi que des accueils pour enfants. Avant la crise covid, ils ne vivaient que par les compétiteurs. La pandémie les a beaucoup malmenés. L'objectif est que ces structures se développent au travers de leurs activités annexes en prenant appui sur nos apprentis en formation. Nous accompagnons en quelque sorte leur mutation. Pour nos jeunes, formés à la polyvalence, ces structures constituent une excellente plateforme de professionnalisation et d'insertion.

Vous avez aussi des partenariats hors territoire ?

Nous mettons en place des partenariats dans l'Hexagone. Nous avons déjà une passerelle avec la Tony Parker Adequat Academy pour des suites de parcours. Les jeunes qui ont passé un diplôme chez nous peuvent continuer là-bas avec des titres professionnels de niveau licence ou master. D'autres partenariats sont en cours. Ils sont primordiaux, car ils nous permettent de faire le lien avec des entreprises métropolitaines et d'élargir notre offre d'alternance. Les apprenants du secteur tourisme peuvent, en effet, partir travailler dans l'Hexagone pendant notre basse saison qui correspond là-bas à la haute saison.

Vous développez également des chantiers d'insertion...

Nous travaillons sur l'aménagement d'espaces de loisirs sportifs sur le territoire en partenariat avec les collectivités et les structures privées. Kalamus forme les jeunes sur la partie entretien, gestion et animation de l'équipement. Trois espaces sont actuellement en cours d'installation à Vieux-Habitants. Nous allons y amener la main d'œuvre (14 salariés) et l'activité. L'objectif est de pérenniser les emplois créés au travers de ces espaces.



Cet article contient du contenu additionnel



05 90 82 04 54
contact@kalamus97.com
www.kalamus97.com/



Frédéric Bedouet (responsable opérationnel - à gauche) et Bernard Judith (directeur - à droite) entourent les trois apprentis chef de projet événementiel : Youry Sablon, Julie Soyer et Mike Hatchi

MÉTHODE

Se former à être meilleur

Gidef. Depuis sa création, cet organisme de formation, conseils et d'étude évolue avec le monde du travail. Bienvenue dans les coulisses d'une entreprise en constante mutation avec Sandrine Beneto, directrice Antilles-Guyane.

Texte Yva Gelin – Photo Lou Denim

Est-ce qu'on peut retracer l'historique de Gidef ?

Sandrine Beneto, directrice Antilles-Guyane : Gidef est une entreprise familiale créée en Île-de-France par Daniel Guitteaud en 1994. L'entreprise s'est ensuite implantée en Martinique en 2009. Puis nous avons ouvert en Guyane en 2016 et trois ans plus tard en Guadeloupe.

Avant de poursuivre, que signifie Gidef ?

Ce sont nos valeurs : générer, innover, développer, évaluer et former.

En quoi est-ce une entreprise familiale ?

L'entreprise a donc été fondée par Daniel Guitteaud qui est d'ailleurs un des précurseurs du groupement solidaire en Martinique dans le domaine de la formation. Les actionnaires sont ses frères et sœurs. Sa sœur, Patricia Guitteaud est la directrice financière, son neveu, assistant administratif, sa nièce directrice des Antilles-Guyane. Gidef est une famille tant dans son état d'esprit, que dans les membres de l'équipe qui la constitue. Nous sommes tous différents mais complémentaires. Nos réunions sont à la fois houleuses et conviviales mais notre but commun est de révéler le potentiel de chacun d'entre nous.

Qu'est-ce que cela donne dans les faits ?

Nous avons été forcés de constater qu'en interne, certains collaborateurs venaient travailler avec pour simple objectif de réaliser les missions de leur contrat de travail, malheureusement sans aucune plus-value. Dans ce schéma personne n'est gagnant. L'entreprise fonctionne sans âme et le collaborateur en question n'est pas heureux. Nous avons donc voulu changer la donne. Il a fallu beaucoup d'entretiens pour comprendre pourquoi certains n'arrivaient pas à révéler le meilleur d'eux-mêmes. En fait, nous avons appliqué ce qu'on appelle les soft skills. Vous me direz rien de nouveau mais cela a réellement du mérite à être appliqué sérieusement et pour preuve, cela fait maintenant sept ans que nous avons les mêmes collaborateurs et maintenant, certains s'investissent même les week-end et jours fériés. Convaincus

par cette méthode, nous aimerions maintenant attirer l'attention des entreprises sur la nécessité de développer des compétences comportementales en entreprise. Il s'agit dans un premier temps, de former les managers, puis les salariés afin de construire une relation, marquée par un travail d'équipe solide. Le savoir-être en interne fait actuellement partie des services que nous proposons.

On commence par quoi d'ailleurs si on veut expliquer ce que fait concrètement Gidef ?

Notre ligne directrice est l'accompagnement par l'insertion professionnelle et par la formation pour tous. Nous mobilisons tous les acteurs nous permettant de répondre au mieux aux besoins des entreprises. Mais plus concrètement, avant d'être un centre de formation, nous sommes un cabinet d'études et de conseil. Notre principal commanditaire étant le Pôle emploi, pour qui nous effectuons des prestations d'accompagnement à l'emploi et aux projets professionnels. Aujourd'hui, nous avons élargi notre champ d'action en proposant des formations plus longues, diplômantes, pré-qualifiantes et professionnalisantes de 6 à 9 mois dont des formations permanentes comme celles de community manager ou conseiller en insertion professionnelle. À l'année, il y a environ 70 formations que l'on adapte en fonction du marché de l'emploi. Nous proposons aussi des formations de remise à niveau, le CLEA et CLEA numérique, les formations de bureautique (PCIE) PIX mais aussi des formations sur le développement personnel ou encore des ateliers plus basiques sur par exemple la rédaction d'un CV.

Vous parlez d'adapter les formations en fonction du marché de l'emploi. C'est-à-dire ?

Nous partons d'un observatoire des besoins existants en ressources humaines sur les différents départements. Après analyse des résultats nous adaptons nos propositions de formation qui sont finalement à la carte. Ce qui nous oblige à faire évoluer nos programmes, nos méthodes pédagogiques et nos outils. Notre cellule d'ingénierie pédagogique, composée de 7 personnes dont des psychologues du travail et des formateurs, est en veille constante.

« Le savoir-être en interne fait actuellement partie des services que nous proposons »

Sandrine Beneto, directrice Antilles-Guyane



En haut : Mélissa Césaire-Valéry (consultante formatrice), Gislhaine Renoir (assistante administrative et technique) et Laury Chenilco (consultante formatrice)
En bas : Maéva Diony (formatrice consultante), Guy Marie-Sainte (consultant formateur) et Charlène Citadelle (consultante formatrice)



M.O.LOC
EN VOITURE
COMMANDE

TRANSPORT

Risques routiers : l'entreprise en mode prévention

M.O.LOC. Après la location de voiture à double commande, la société M.O.LOC se lance un nouveau défi : sensibiliser et former les salariés aux risques routiers.

Texte Lia Mancora – Photo Lou Denim

Vous avez choisi de compléter votre activité de location de voiture à double commande avec de la formation à la gestion du risque routier pour les entreprises, expliquez-nous pourquoi ?

Élodie Mombrun, directrice de M.O.LOC : Je suis une passionnée de sécurité routière. Tous ces morts par accident, ça me révolte. En Guadeloupe, l'année 2021 a été catastrophique avec 65 morts. Liée au contexte particulier et anxiogène des périodes de confinement et couvre-feu, la typologie des victimes a changé. Ces accidents, survenus souvent entre midi et 14 heures, ou en fin de journée, ont davantage touchés les 40-45 ans, pour la plupart salariés. J'ai donc décidé d'œuvrer pour inverser la courbe en ouvrant mon propre centre de formation. Fin 2021, j'ai fait l'acquisition d'un simulateur haut de gamme doté de plus de 5 000 exercices pour sensibiliser aux risques routiers. Puis, j'ai développé une offre de formations destinées aux entreprises. Depuis mars, je suis certifiée Qualiopi, ce qui leur permet de bénéficier d'une aide au financement jusqu'à 75 %.

Les entreprises sont-elles dans l'obligation de sensibiliser leurs salariés aux risques routiers ?

Oui. Toutes les entreprises doivent détenir un Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) qui répertorie l'ensemble des risques pour chaque poste de travail. Tous les salariés qui roulent dans le cadre de leurs activités – commerciaux, livreurs, techniciens, etc. –, doivent être formés aux risques routiers par leur employeur. Plusieurs entreprises ont déjà sauté le pas comme Orange et Dauphin bleu. Rappelons que les accidents de la route sont la première cause de décès au travail.

Que représente un accident de trajet ou de travail pour une entreprise ?

L'impact est très lourd et les chefs d'entreprise en ont pris conscience récemment. Il n'y a pas que le remplacement de la voiture ou les réparations, il faut compter toutes les

répercussions indirectes comme les frais de justice, l'impact sur l'image de marque, les coûts de l'arrêt de travail, la perte de productivité, etc. Les montants peuvent aller de 400 à 400 000 euros.

Quels types de formations proposez-vous ?

Elles sont regroupées en trois grandes thématiques : les produits dématérialisés, plutôt ludiques, (newsletter, charte du conducteur responsable, flashes prévention, pack relais manager) destinés à mettre en place une culture de sécurité routière dans l'entreprise. Nous proposons aussi des actions de sensibilisation avec simulateur et quatre formations d'une à trois journées. Pratiquer une conduite économique et écologique équivaut à une conduite anticipative qui améliore aussi la sécurité. Très bientôt, des formations spécifiques pour les pompiers, policiers, ambulanciers et le Samu vont être lancées.

Quelles sont les prochaines étapes ?

Vu l'explosion de la demande en Guadeloupe, mais aussi en Guyane et en Martinique, il me faut renforcer mon équipe. Je prévois l'arrivée de deux formateurs sous-traitants et suis à la recherche d'une assistance de direction.

ENTREPRENEUSE ET NOVATRICE

Élodie Mombrun est monitrice d'auto-école depuis 2006. Elle fait ses premières armes à Perpignan, sa ville natale, avant de s'envoler pour la Guyane où elle restera dix ans, employée dans une auto-école à Cayenne. C'est dans ce territoire « authentique » et « nature » qu'elle rencontre son mari, Guadeloupéen. Appelé en Guadeloupe pour des raisons professionnelles, celui-ci quitte la Guyane. Elle fait d'abord le choix d'une reconversion professionnelle « pour concilier au mieux sa nouvelle vie de maman ». Devenue assistante de direction dans le BTP, Élodie fait ses preuves mais ne se sent pas épanouie. En 2019, elle devient auto-entrepreneuse et impulse M.O.LOC, une activité de location de voiture à double commande totalement inédite en Guadeloupe. Destinée aux futurs conducteurs, cette initiative lui vaut d'être lauréate du Réseau Entreprendre Guadeloupe. Grâce à cette reconnaissance, elle obtient le coup de pouce financier pour lancer pleinement son entreprise en 2020. Fin 2021, la formation aux risques routiers vient compléter son offre.



*Tony Morvan,
président TNN industriel*

La RSE n'est pas un vain mot !

TNN Industriel. En ouvrant ses portes à une quinzaine d'alternants, le leader du nettoyage premium s'engage pour la jeunesse guadeloupéenne.

Texte Audrey Juge – Photo Lou Denim

Initiée dans une réflexion fin 2021 suite aux différents soulèvements sociaux, la politique d'alternance chez TNN Industriel a pris forme en cette année 2022. « J'ai toujours été sensible à la cause de la jeunesse et l'emploi, mais cela m'a d'autant plus motivé quand j'ai été témoin, comme tous les Guadeloupéens, de la situation de la jeunesse en déshérence. En faisant appel aux contrats d'alternance, j'apporte ma pierre à l'édifice et permets aux jeunes d'accéder au beau métier qu'est celui de la propreté », confie Tony Morvan, fondateur et président de TNN Industriel.

Une RSE assumée

Ce sont donc 15 alternants qui ont intégré TNN Industriel. « Nous en recrutons 20 mais 5 d'entre eux ne se sont pas présentés », affirme Tony. L'entreprise compte une alternante aux RH, un alternant pour l'unité commerciale et les 13 autres apprenants sont affiliés au pôle propreté. « Au travers de l'apprentissage des diverses techniques de nettoyage mais aussi du savoir-être et savoir-faire nécessaires à ce métier, les alternants préparent un titre professionnel délivré par le ministère de l'emploi reconnu par l'État, grâce auquel ils pourront se positionner sur deux métiers : agent de propreté ou machiniste. Ces titres leur ouvrent plus d'opportunités qu'une certification et offre un poste polyvalent. »

TNN Industriel se montre exemplaire et d'intérêt général en orientant sa politique RSE vers l'insertion professionnelle pérenne de la jeunesse guadeloupéenne. Un engagement social fort qui s'avère, selon Tony Morvan, gagnant-gagnant pour la structure. « Nous souhaitons, avant tout, être en phase avec les besoins du territoire. On apporte la propreté là où il y en a besoin et on contribue à booster la jeunesse guadeloupéenne, en la formant à la technicité et à la culture de notre entreprise. Cela crée une dynamique locale très positive qui fait bénéficier à l'archipel de techniciens locaux compétents. »

Tous mobilisés

Une intégration qui a nécessité l'implication de tous les partenaires et collaborateurs de TNN Industriel. « Nos encadrants du service qualité, dont Claire Laurent, Jean-Jacques Mendiboure et Romuald Navis, ont dégagé du temps, en plus de leurs fonctions respectives, pour cette opération et je les en remercie. L'intégration des alternants a mobilisé le centre 2L formation de Leila Brassous, qui nous apporte l'ingénierie pour le montage des dossiers et a aussi engagé tous nos collaborateurs.

Je remercie Nicolas Bousseau, Alain Piral et Olivier Broudic, du service technique de TNN, ainsi que tout le service RH qui anime, organise et qui est très sollicité », insiste Tony Morvan. Pour le dirigeant, l'alternance est un engagement sociétal qui impose d'être soutenu : « J'en appelle aux collectivités et aux donneurs d'ordres, pour porter un regard aussi sur les entreprises professionnelles qui font un travail important envers les jeunes et qui méritent d'être encouragées et sollicitées par la demande publique. Il faut que les entreprises y aient plus accès, car la commande publique génère de la ressource qui va permettre de développer l'emploi chez les jeunes ».

C'est un bilan très positif que tire TNN Industriel sur son choix de l'alternance. En témoigne Claire Laurent, responsable adjointe du service qualité : « L'alternance, c'est la relève ! Cela fait 30 ans que je travaille dans le secteur et il est important pour moi de transmettre mon savoir sur ce domaine d'activité. Ce n'est pas que passer la serpillière, il y a de multiples perspectives d'évolution de carrière. Je les motive car la propreté est un fabuleux métier ».



Claire Laurent, responsable adjointe du service qualité de TNN et Romuald Navis, responsable du service qualité de TNN



*Bertrand Joyau,
directeur des ressources
humaines Orange
Antilles-Guyane*

EXEMPLARITÉ

**« Construire ensemble
l'entreprise de demain »**

Orange Antilles Guyane. Relever le défi des compétences, figurer parmi les employeurs les plus attractifs des Antilles-Guyane et recruter les talents sur les métiers d'avenir figurent parmi les ambitions inscrites dans le plan stratégique Engage2025 du Groupe.

Texte Sandrine Chopot – Photo Lou Denim

Quelle est la stratégie de la marque “Employeur” du groupe Orange ?

Bertrand Joyau, directeur des ressources humaines Orange Antilles-Guyane : L'une des ambitions de notre plan stratégique Engage2025 nous invite à construire ensemble l'entreprise de demain. À ce titre, il nous incombe de relever le défi des compétences dans la continuité de notre promesse d'employeur « digital et humain ». Cela passe principalement par deux axes : le développement des compétences de nos collaborateurs et le recrutement de talents sur les métiers d'avenir. Orange retient comme priorité de travailler l'attractivité de sa marque employeur et nous avons pour objectif de figurer, en 2025, dans le Top 10 des entreprises préférées des jeunes diplômés. Nous sommes sur la bonne voie puisqu'en 2021 le baromètre salariés a démontré que 91 % d'entre eux sont fiers de travailler pour Orange et 87 % recommandent le Groupe. De plus, Orange a obtenu la note de 4,21/5 au classement « Happy candidates » des entreprises de plus de 1 000 salariés.

Pour la 6^e année consécutive, le groupe s'est vu attribuer le prix “Top Employer Global 2021”. Ce label démontre l'excellence des politiques et pratiques menées en matière de RH. Il constitue un atout majeur qui renforce l'attractivité employeur d'Orange et confirme la stratégie qui place, au cœur de ses priorités, la sécurité et le bien-être au travail de ses collaborateurs, le développement des compétences et l'engagement sociétal.

Pourquoi le développement des compétences est-il si crucial ?

Il est fondamental de disposer des bonnes compétences, au bon endroit, au bon moment, notamment pour rester leader sur les réseaux, sur l'expérience client, l'innovation. Pour cela, nous avons besoin de faire évoluer régulièrement nos compétences sous l'effet de la transformation du marché et de l'entreprise. Il s'agit de sécuriser notre chiffre d'affaires en exerçant notre activité d'opérateur télécom et multiservices, mais aussi de répondre à la nécessité de maîtriser de nouvelles technologies et expertises.

Cette stratégie est-elle aussi déployée sur les Antilles-Guyane ?

Nos territoires font partie intégrante du plan stratégique du Groupe. Sur un marché où la concurrence se renforce, la qualité de nos services, aussi bien dans le domaine des réseaux que de l'expérience clients, est un élément de différenciation. Cette exigence de qualité passe par le développement des compétences de nos collaborateurs. À titre d'exemple, pour

la quatrième année consécutive, Orange a été reconnu 1^{er} opérateur sur la qualité du réseau mobile par l'Arcep, résultat de nos investissements depuis plusieurs années, mais aussi de l'implication et de l'expertise de nos équipes.

Quelles sont les actions mises en œuvre en faveur de l'emploi et de la formation ?

Orange Antilles-Guyane est un opérateur économique et social majeur sur nos territoires. L'entreprise compte près de 1 300 salariés en direct et 2 500 emplois indirects, lorsque l'on intègre nos partenaires sous-traitants. Chaque année, nous accueillons 90 jeunes qui nous rejoignent pour un stage ou en contrat d'alternance. Nous leur offrons la possibilité de se former à tous nos métiers : distribution, relation client, informatique, métiers supports (RH, marketing). Nous accueillons notamment des alternants sur les métiers techniques : techniciens d'intervention, chargés d'affaires ou techniciens support aux utilisateurs. Notre engagement sur l'alternance est important à deux niveaux. D'une part, parce qu'il nous permet de former des jeunes à nos métiers. Ces derniers bénéficieront ainsi d'une expérience au sein d'un opérateur leader sur le territoire ce qui va favoriser leur employabilité. D'autre part, au regard de la situation de l'emploi sur nos territoires, il nous paraît essentiel qu'une entreprise comme la nôtre apporte sa contribution dans le cadre de son engagement sociétal.

Quelles sont vos cibles prioritaires ?

Notre engagement sur l'emploi est aussi orienté en faveur des publics qui méritent une attention particulière. Ainsi, l'emploi des personnes en situation de handicap, est une de nos priorités. Nous nous efforçons de respecter l'objectif d'un taux de 6 % d'emploi fixé par la loi.

Par ailleurs, l'égalité des chances est aussi au cœur de nos préoccupations. Depuis 2014, nous sommes partenaires du programme « Nos Quartiers ont des Talents (NQT) », une démarche qui vise à accompagner des jeunes pour les aider à s'insérer dans la vie professionnelle ou débiter une formation. Depuis le début de notre partenariat, plus d'une centaine de jeunes ont été accompagnés grâce à l'engagement d'une trentaine de nos salariés volontaires.



Plus de contenu
sur ewag.fr



Une culture d'entreprise au service de l'évolution professionnelle

Sixt Antilles. Des techniques de recrutement aux méthodes de formation, l'entreprise engagée, innove en matière de gestion des ressources humaines.

Texte Claire Jacques – Photo Lou Denim

Quel est le profil type d'un bon collaborateur chez Sixt ?

Jean-Michel Lora, responsable RH de Sixt Antilles : Sixt est une entreprise familiale et depuis près de 17 ans, le PDG, Heinz Verhaegh – que les salariés appellent facilement « papa » – impulse une façon différente de manager. Le profil type du bon collaborateur, c'est celui qui vient chez Sixt pour partager, innover, grandir avec nous. On ne vient pas chez Sixt par hasard. Chez nous, on ne recrute pas uniquement sur CV, diplôme, expérience, etc., mais plus sur des valeurs et des personnalités. J'ai, par exemple, déjà reçu en entretien des personnes avec des profils totalement à l'opposé de la fiche de poste proposée. Mais j'ai retenu leur candidature car j'ai senti qu'elles apporteraient quelque chose à l'équipe et pour les valeurs qu'elles défendent. Nous recherchons des compétences, mais aussi un savoir-être qui colle parfaitement avec notre culture de partage et d'entraide. L'âge et le sexe n'ont pas d'importance. Ce qui nous importe, c'est ce que vous pouvez nous apporter. Qu'allez-vous ramener dans vos bagages pour enrichir humainement notre entreprise dans sa pratique professionnelle ? C'est ce qui fait l'ADN de Sixt.

La formation et l'insertion sont des valeurs que vous défendez...

On ne peut pas, en effet, vendre et louer des voitures aux Antilles sans s'impliquer localement pour l'emploi, la formation, le développement collectif. Pendant la crise sanitaire, alors que la majorité des entreprises était sur une démarche de licenciement, chômage partiel, réduction d'activités, nous avons conclu un partenariat avec Pôle emploi pour intégrer et former un maximum de personnes.

Sur ces deux dernières années, nous avons reçu 40 stagiaires au sein de la Sixt Academy, organisation que nous avons mis en place en 2019 pour former en interne. Plus de 25 stagiaires d'école, du bac à l'université, nous ont rejoints pour faire leur stage de fin ou de début d'étude. Nous recrutons des alternants en comptabilité, ressources humaines, marketing car nous savons que demain nous aurons besoin de ces profils.

L'objectif est de permettre à toutes ces personnes d'acquérir des compétences, un savoir-faire et un savoir-être pour trouver plus facilement un emploi, même si ce n'est pas chez nous. Nous nous devons, aujourd'hui, d'investir dans la formation pour ne pas s'entendre dire demain qu'on ne trouve pas les profils recherchés

aux Antilles et qu'on est obligé de recruter en Métropole. Sixt s'engage par ses parcours de formation à préparer nos emplois de demain. Notre responsabilité sociétale se traduit concrètement par une implication réelle pour l'emploi, l'insertion mais aussi l'entre-aide...

Vos collaborateurs sont partie prenante dans l'intégration réussie des nouvelles recrues...

Effectivement. Lorsque nous décidons, par exemple, d'intégrer un futur collaborateur qui n'a pas les compétences requises pour le poste, ce sont nos salariés qui vont lui apprendre le métier pendant plusieurs mois. Cet investissement est une réussite collective quand cette personne est intégrée durablement dans l'entreprise. Cette dynamique, impulsée par la direction, génère un état d'esprit Sixt, une culture d'entreprise où l'engagement collectif se met au service de l'évolution professionnelle et de la formation. Nous avons des collaborateurs qui ont démarré en tant que laveurs de voitures et qui sont, aujourd'hui, responsables maintenance ou des agents de comptoir qui sont aujourd'hui responsables facturation. Nous leur proposons des parcours de formation en interne et en externe afin qu'ils grandissent en même temps que l'entreprise.

En résumé, Sixt cherche des talents, les intègre et leur demande ensuite de porter les valeurs de l'entreprise en accompagnant à leur tour ceux qui arrivent.

Quelles sont vos perspectives de développement ? Y a-t-il des recrutements à venir et dans quels secteurs ?

Nous sommes effectivement dans une phase de croissance. Nous travaillons sur la création, à Jarry, d'une éco-concession. Ce ne sera pas uniquement une concession mais un lieu de vie, de partage et d'échanges pour nos clients et nos salariés.

Ce projet aura un effet sur les ressources humaines. Dans les deux ans qui viennent, nous allons recruter des compétences dans les domaines commercial, mécanique, entretien, finances et comptabilité. Mais encore une fois, ce sont plus des savoir-être que nous rechercherons.

« Cette dynamique génère un état d'esprit Sixt, une culture d'entreprise où l'engagement collectif se met au service de l'évolution professionnelle et de la formation »

Jean-Michel Lora, responsable RH de Sixt Antilles



L'équipe de Sixt Antilles aux côtés de Jean-Michel Lora (responsable des ressources humaines - 2e à gauche) : Jean-Yves Joilan (responsable maintenance Martinique), Vanessa Mormand (responsable pricing) et Amalia Gerelal (responsable facturation)



Centre Auto Sixt
470 rue Henri Becquerel
97122 Baie-Mahault
05 90 41 73 93
<https://www.centreautosixt.com/>

CentreAutoSixtjarry
sixtantilles

Bien plus qu'un emploi

McDonald's. Se former, faire carrière et évoluer professionnellement chez McDonald's, c'est possible ! L'entreprise offre de nombreuses opportunités, pour tous les profils. Démonstration.

Texte Ericka Morjon – Photo Stéphane Jumet

Présent en Guadeloupe depuis 30 ans, McDonald's compte aujourd'hui neuf restaurants et 600 employés. L'enseigne est gérée par le groupe Arcos Dorados, le plus grand franchisé McDonald's au monde en termes de ventes et de nombre de restaurants. L'entreprise, qui se veut avant tout guadeloupéenne, s'implique totalement dans la vie économique et sociale de l'île. Avec, au cœur de son projet, l'emploi des jeunes et la réussite de ses collaborateurs. Recruter, former, faire progresser font ainsi partie de l'identité et des valeurs de McDonald's.

Diplômé ou pas : venez comme vous êtes !

McDonald's recrute toute l'année. Des CDD, bien sûr, mais aussi des CDI qui représentent tout de même 85 % des contrats, et il est possible d'y effectuer son alternance. Et qu'importe le diplôme, tous les profils sont bienvenus ! L'entreprise s'intéresse avant tout au potentiel, à la personnalité, au savoir-être, à la posture professionnelle et à la motivation du candidat. Chacun a sa chance, une bonne nouvelle sur un marché du travail très codifié et quelquefois discriminant. Aujourd'hui, McDonald's est l'un des principaux employeurs des moins de 25 ans en Guadeloupe. La marque a développé une politique d'inclusivité totale, et nourrit des partenariats de longue date avec Pôle emploi, les missions locales et le RSMA. Chaque nouvelle recrue bénéficie d'un accompagnement par un salarié expérimenté afin de faciliter son adaptation. « Notre grande fierté est de valoriser les talents aux Antilles-Guyane, en leur faisant régulièrement bénéficier d'opportunités professionnelles pour évoluer au sein de l'entreprise », explique Shawn Johnson, directeur général Arcos Dorados Guadeloupe et Guyane. Le message est visiblement bien passé auprès des jeunes guadeloupéens : pour l'ouverture de son nouveau restaurant à Basse-Terre, McDonald's a reçu 350 personnes en job dating et créé 90 nouveaux emplois.

Faire carrière, gravir les échelons

Avec les cours en ligne, la validation des acquis, les diplômes, McDonald's mise sur la formation interne et continue de ses employés afin de leur permettre de développer tout leur potentiel. L'idée maîtresse de la philosophie McDonald's ? Sky is the limit* ! « Tout collaborateur désireux d'évoluer, sachant montrer motivation et persévérance peut atteindre de hautes fonctions, localement mais aussi sur toute la zone Antilles-Guyane », indique Shawn Johnson. D'ailleurs, contrairement à la norme habituellement observée en entreprise, 90 % des membres de l'équipe de direction ont commencé comme équipier polyvalent.

C'est à ce poste qu'a débuté Naïssa Guillaume, il y a 8 ans. À l'époque étudiante, elle progresse, devient chef d'équipe puis responsable de zone. « J'aime le fait qu'on puisse évoluer rapidement chez McDonald's, il suffit juste de montrer qu'on en a envie et se donner les moyens », résume-t-elle. Lorsque Karen Bourgeois a commencé, elle aussi était étudiante, en licence de biologie santé et cherchait seulement un petit job d'appoint. Mais elle apprécie le dynamisme de l'enseigne et le contact avec les clients. Alors que ses études la destinent à « rester enfermée dans une pièce », elle se rend compte que McDonald's lui correspond mieux et décide de rester. Karen est promue chargée de dépôt puis, après 14 ans de carrière, vient d'être nommée assistante administrative du nouveau restaurant de Basse-Terre. Elle partage volontiers son expérience et aimerait transmettre un message aux jeunes guadeloupéens : « Je voudrais leur dire que chez McDonald's les possibilités peuvent être énormes, c'est une excellente école ! »

Il est d'autant plus aisé de progresser que la marque propose un large éventail de métiers, et donc de possibles. Au siège administratif, dans les fonctions support comme la logistique, le marketing, les RH, la finance, l'informatique, la construction. Mais aussi en restaurant, où les postes sont beaucoup plus variés qu'il n'y paraît : directeur, adjoint, manager, formateur, chargé d'accueil, hôtesse, chargé de dépôt, technicien de maintenance...

Plus que « travailler », entrer chez McDonald's, c'est aussi prendre en main les rênes de son propre destin.

* *Le ciel est la limite ! Donc tout est possible*

« 90 % de l'équipe de direction a commencé comme équipier polyvalent »

Shawn Johnson, directeur général de Guadeloupe et Guyane



McDonald's, c'est aussi une grande famille. De gauche à droite, Jérémy Retaud, Oliver Brissac, Paul Vénus, Irena Boécasse, Naïssa Guillaume, Karen Bourgeois, Leslie Valéry, Marius Loial.



📍 McdonaldsantillesGuyane
<https://g0o.fr/mcdorecruite>



Lydia Loimon, responsable commercial et marketing chez Bologne

Le cœur de métier pour moteur

La distillerie Bologne se donne les moyens de son développement grâce à la formation et à la transmission des savoirs professionnels. Explications.

Texte Claire Jacques – Photo Pierre des Champs

Bologne accorde une importance capitale à la transmission des savoirs.

Comment procédez-vous ?

Lydia Loimon, responsable commercial et marketing chez Bologne : Nous avons à la distillerie Bologne des métiers pour lesquels il n'existe pas de formations académiques. Donc nous organisons les nôtres en interne. Par exemple, pour le métier de distillateur, la transmission s'est faite de père en fils. Comme nous sommes labellisés "Entreprise du patrimoine vivant", nos collaborateurs participent également au volet transmission du savoir. Chacun d'eux est amené à recevoir un certain nombre de stagiaires, alternants ou apprentis. Chaque année, nous en accueillons au minimum une trentaine.

La distillerie s'implique dans le dispositif NQT⁽¹⁾. Combien de jeunes accompagnez-vous par ce biais et pour quels types de métiers ?

Nous avons accompagné trois jeunes dans le cadre de ce dispositif. C'est un nouveau partenariat qui va monter en puissance. L'objectif pour nos cadres est de participer à un programme de mentorat. Un cadre accompagne un jeune dans le même secteur d'activité. Il lui donne des conseils métier, lui ouvre son réseau et l'assiste dans sa recherche d'emploi. Chez Bologne, nos cadres ont une moyenne d'âge de 36 ans. Ainsi, ce sont des jeunes qui accompagnent d'autres jeunes pour trouver le chemin d'un premier emploi. C'est un dispositif que l'on aime beaucoup.

Vous êtes partie prenante de la formation « Rhum et Spiritueux WSET »⁽²⁾. Pouvez-vous nous en dire plus ?

Chez Bologne, nous attachons énormément d'importance à la formation, qui fait partie intégrante de l'évolution professionnelle d'un salarié. Il doit être formé aux fonctions techniques mais aussi à notre cœur de métier : la production de rhum et spiritueux.

Avec Pôle emploi, nous avons participé à la mise en place de la formation « Rhum et Spiritueux WSET », qui n'existait pas encore sur le territoire, et a permis à nos collaborateurs d'y prendre une part active. Trois d'entre eux ont participé à la première session en mai. D'autres vont intégrer celle de juillet. Pour nous, c'est aussi l'occasion en or de se positionner au cœur de l'écosystème des spiritueux.

Est-ce vraiment un secteur d'avenir en termes d'emploi ?

Oui, vraiment. D'ailleurs, il y a une vraie émulation sur l'offre de formation dans ce secteur.

Pour preuve, deux formations annexes se développent sur le territoire cette année : Carte blanche pour laquelle on va recevoir un stagiaire fin juin et l'ASFO qui sort un parcours pour les métiers du digital autour des spiritueux.

(1) : Nos quartiers ont du talent. Permet l'accompagnement individuel des jeunes diplômés vers l'emploi et l'alternance

(2) WSET (Wine & Spirit Education Trust) : permet aux professionnels du secteur mais aussi aux demandeurs d'emploi de se former et de découvrir l'univers des spiritueux et liqueurs.

JOB DATING LE 29 JUIN

En partenariat avec les dispositifs NQT et PACTE, la distillerie Bologne organise un job dating, mercredi 29 juin. Public cible : les diplômés bac + 3 de moins de 30 ans, en recherche d'emploi. Cette manifestation a trois objectifs : les former aux techniques du job dating, permettre la découverte des métiers de la distillerie par le biais de différents ateliers et leur offrir l'opportunité d'avoir accès à des offres et des entreprises qui recrutent sur le territoire. À commencer par Bologne qui souhaite recruter des personnes avec un profil à forte valeur ajoutée. « Nous recherchons un animateur des ventes guide spiro-touristique en saisonnier et un stagiaire chargé de communication. Pour ce poste, nous voulons décomplexer les codes du recrutement. Nous ne lancerons pas d'annonce, mais un recrutement via les réseaux sociaux avec une vidéo qui retranscrit le profil qu'on souhaite avoir. Et on attend des jeunes qu'ils ne nous envoient ni CV, ni lettre de motivation, mais une vidéo de présentation », explique Lydia Loimon.



Cet article contient du contenu additionnel

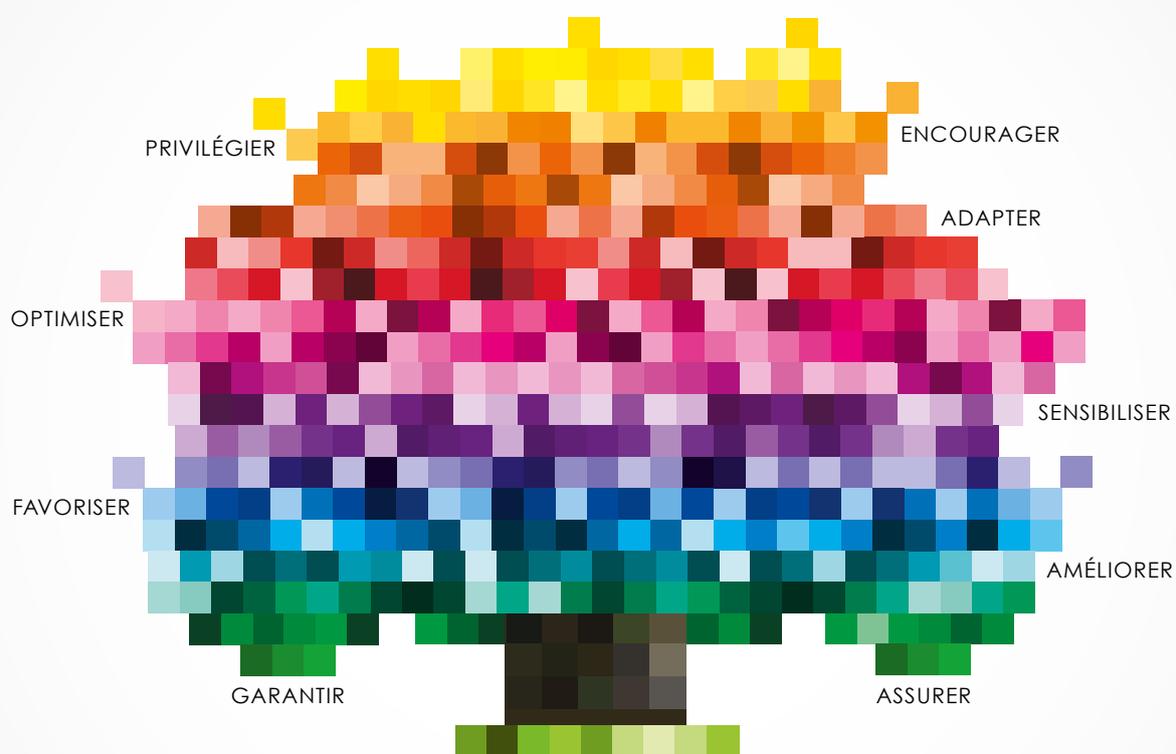


Distillerie Bologne
Section Rivières des pères
97100 Basse-Terre

05 90 41 14 07
contact@rhubologne.fr
www.rhubologne.fr

IMPRIMEUR ENGAGÉ

en faveur du **développement durable**



947, rue Henri Becquerel - BP 2174 - 97195 Jarry cedex
tél. **0590 26 72 40** - mail : infos@primsas.com



Le vent en poupe

Placidom Guadeloupe. Une agence d'emploi qui sort des sentiers battus pour trouver les bons profils de candidats et répondre aux besoins des entreprises guadeloupéennes.

Texte Anne-Sophie Malot - Photo Lou Denim



Laura Michaud, responsable de l'agence Placidom Guadeloupe

Spécialisée dans la mise en place de stratégies en ressources humaines, l'agence Placidom Guadeloupe fait preuve de réactivité, d'efficacité et d'intégrité. Elle laisse place à l'innovation pour séduire un grand nombre d'entreprises et de candidats. Échanges avec Laura Michaud, sa responsable.

Comment Placidom se positionne-t-elle sur le marché de l'emploi en Guadeloupe ?

Laura Michaud, responsable de l'agence Placidom Guadeloupe : Il est essentiel de bien connaître la structure

économique de chaque zone d'emploi du territoire pour s'adapter aux mutations économiques, comprendre les problématiques des entreprises par rapport aux secteurs d'activité et répondre aux attentes de la population active, en fonction du statut et du niveau de qualification de chaque personne. Placidom Guadeloupe est une agence d'emploi généraliste qui couvre l'ensemble des métiers dans tous les secteurs d'activité.

Quels liens entretenez-vous avec vos clients ?

Si notre agence est en plein cœur du poumon économique, nous intervenons sur tout le territoire par une proximité qui se manifeste avec un contact sur le terrain, directement chez nos clients. Avec notre parfaite connaissance du tissu économique et social du territoire mais aussi grâce aux compétences sectorielles (BTP, tertiaire, industrie, grande distribution etc.) de notre équipe, nous connaissons les réalités du terrain et sommes parfaitement au fait des problématiques et des besoins de nos entreprises clientes.

En tant qu'acteur incontournable de l'emploi, vous êtes sans cesse à la recherche de l'excellence. Comment cela se traduit-il au quotidien pour les salariés intérimaires ?

Nous orientons le public, cadre ou non cadre, vers l'emploi et ce quel que soit leur profil : changement ou évolution de carrière, retour à l'emploi ou encore reconversion professionnelle. Placidom Guadeloupe, ce sont des missions d'intérim ou de placement mais également des opportunités de carrière à travers un accompagnement personnalisé.

Justement, parlez-nous des formations...

Nous proposons, grâce à de nombreux partenariats, un parcours sur mesure pour rendre chaque candidat employable, en fonction de ses qualifications et compétences. D'ailleurs, nous offrons la possibilité aux candidats de rencontrer des professionnels pour échanger et découvrir de nombreux métiers.

TRAVAIL TEMPORAIRE

Comment s'imposer face à la concurrence ?

Traparinter. Malgré une crise sanitaire dévastatrice pour le marché de l'intérim, l'entreprise antillaise fait de la résistance et mise sur son sérieux et son ancienneté pour regagner des parts de marché.

Texte Karen Goldar - Photo Lou Denim



Nicaise Marie-Sainte (directeur général Martinique/Guadeloupe) aux côtés de ses collaboratrices : Noémie Guillaume (assistante d'agence), Christelle Sargenton (attachée comptable) et Émilie Sylvestre (assistante d'agence)

Depuis sa création en Martinique en 1982, puis en Guadeloupe en 1989, Traparinter met à disposition de ses clients des intérimaires dans tous les secteurs d'activités : bâtiment, services, commerce... Des candidats à l'emploi formés, qualifiés mais surtout rigoureusement sélectionnés pour répondre « aux besoins et exigences de toutes les entreprises », comme le précise Nicaise Marie-Sainte, le directeur général. « Après entretien et étude de leurs candidatures, toutes les personnes qui postulent chez nous se voient remettre une charte dans laquelle ils s'engagent notamment à être ponctuels, rigoureux et efficaces dans les missions qui leurs sont confiées. C'est incontournable pour figurer dans notre base de données. »

Une garantie que les entreprises clientes semblent grandement apprécier. « Nous avons bien entendu les mêmes exigences concernant notre deuxième activité :

le placement », complète Nicaise Marie-Sainte. Car en parallèle de son activité principale, Traparinter propose à ses clients de recruter des candidats, non plus pour des missions, mais pour des postes en CDI ou CDD. Une activité qui représente aujourd'hui 30 % du CA de l'entreprise.

La sécurité au cœur des préoccupations

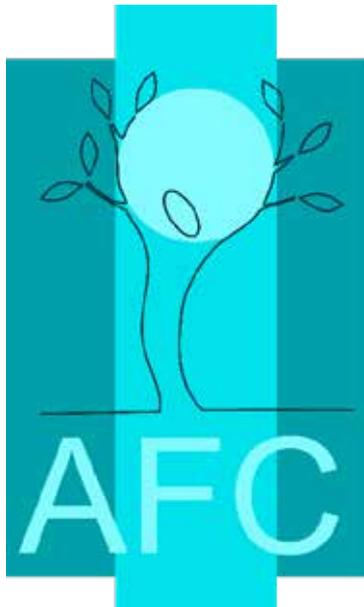
Les engagements de l'entreprise sont une chose, la réglementation du travail en est une autre, « tout aussi sérieuse ». Si la loi est très stricte et encadre parfaitement le recours au travail temporaire, Traparinter met un point d'honneur à s'assurer que ses salariés travaillent dans des conditions d'hygiène et de sécurité conformes à la réglementation en vigueur. Pour preuve, les certifications ISO 9001 et MASE (Manuel d'Amélioration de la Sécurité des Entreprises) obtenues en Martinique comme en Guadeloupe garantissent à la fois la qualité de service et la gestion des risques professionnels. « J'accorde autant de respect et d'attention à l'entreprise cliente qu'au salarié, quel que soit son profil et ses compétences. La dimension humaine est essentielle dans notre métier », déclare le directeur général.

Une parfaite connaissance du marché local

Face à un marché devenu particulièrement concurrentiel, Traparinter maintient sa position et mise toujours sur la qualité de service, forte de ses 40 années d'expertise et de sa parfaite connaissance du tissu économique local. « Ces dernières années, nous avons assisté à une véritable guerre des prix de la part de nos concurrents. Mais baisser le prix, c'est baisser la qualité du service rendu. Ce n'est pas le choix que nous avons fait et c'est sans doute pour cette raison que nos clients reviennent vers nous », nous confie Nicaise Marie-Sainte.

Traparinter, Ensemble nous construisons
Bâtiment A – N° 13-14 Immeuble Nevada – Rue Thomas Edison
Z.I de Jarry 97122 Baie-Mahault
0590 267 861
commercial.gp@traparinter.fr





BIENVENUE DANS VOTRE ORGANISME DE FORMATION

**FORMATIONS ADAPTÉES À VOS
BESOINS**

ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ



- Handicap
- Diversité/ lutte contre les discriminations
- Management et ressources humaines
- Développement durable et humain
- Communication écrite et orale
- Efficacité professionnelle
- Préparation aux concours administratifs



ALTER_FORMATION_CONSEIL

3617 Houelbourg
97112 BAIE MAHAULT
www.alter-formation.net
caraibes@alter-formation.net
0690 13 63 27

Qualiopi
processus certifié

 RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

ÉDUCATION

Un cocon favorable aux apprentissages

Depuis la rentrée de septembre, Karuk School a ouvert ses portes aux collégiens. Une continuité pédagogique bienvenue dans le parcours d'apprentissage multilingue que propose cet établissement privé international hors du commun.

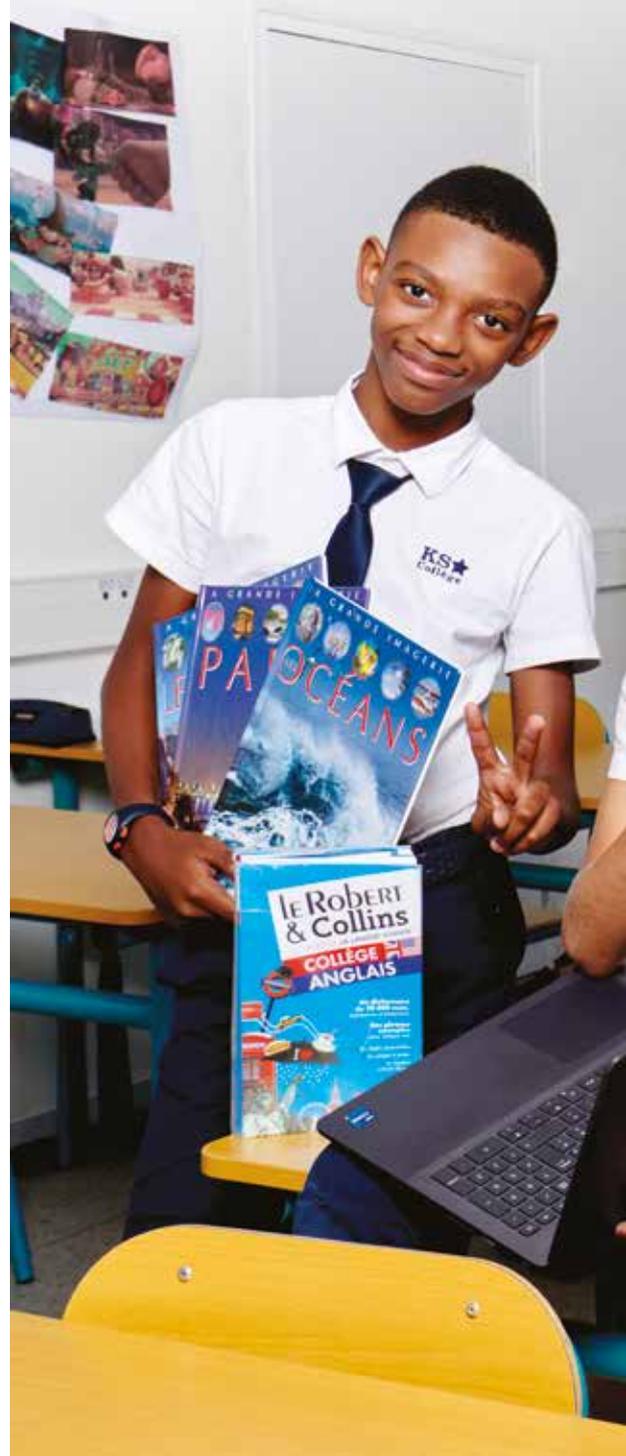
Texte Claire Jacques – Photo Lou Denim

On la connaissait depuis plus de dix ans pour dispenser un enseignement pointu dans lequel les langues étrangères sont au cœur de la pédagogie, de la maternelle au CM2. En septembre dernier, Karuk School Collège International a accueilli ses premiers collégiens. « Des élèves de primaire qui étudiaient déjà chez nous, mais aussi de nouvelles recrues qui ont choisi de rejoindre notre structure pour son parcours d'apprentissage multilingue », précise Saïda Biras, responsable pédagogique du collège. L'établissement propose, en effet, une formation intensive à l'anglais et à l'espagnol à raison d'une heure par jour pour chaque langue, ainsi qu'une heure de mandarin par semaine. Mais il offre également aux élèves un environnement serein pour apprendre.

« Nos effectifs sont réduits, maximum 20 élèves par classe, ce qui nous donne l'opportunité de développer davantage de projets pédagogiques dans toutes les matières. Particulièrement en langue », poursuit Saïda Biras.

À l'issue de leur scolarité au sein de la Karuk School Collège, les collégiens ont un niveau supérieur et passent aisément des certifications comme le TOEFEL ou le Cambridge Assessment English. Ils sont ainsi capables de tenir une conversation et de comprendre un document écrit.

Tout au long de l'année, dans les cours de langues, ils abordent la thématique culture et civilisation. Par ce prisme, ils découvrent les pays où l'anglais et l'espagnol sont



« Nos effectifs sont réduits, maximum 20 élèves par classe »

Saïda Biras, responsable pédagogique de Karuk School Collège International

la langue maternelle et également les îles voisines du bassin caribéen. Ils approfondissent leurs connaissances dans les autres matières, en histoire-géographie des Antilles ou par le biais d'une initiation en sciences politiques qui les sensibilisent aux questions de gouvernance.

Chaque année, cet enseignement est complété par un séjour linguistique dans la Caraïbe, en Amérique ou en Europe, la finalité étant de les baigner dans une culture dont ils ont entendu parler et dans un pays qu'ils connaissent.



Grâce à une formation intensive à l'anglais et l'espagnol, les collégiens de Karuk School sont capables de tenir une conversation et de comprendre un document écrit.

« Propice à la réussite »

Au Karuk School Collège, le rythme est soutenu avec un emploi du temps fixe constitué de 6 heures de cours par jour. Les matières fondamentales (français, mathématiques, langues, etc.) sont dispensées le matin ; les sciences, l'histoire géographie et les disciplines artistiques l'après-midi. Les fins de journée sont consacrées aux études surveillées, à la réalisation de travaux en groupe ou encore à la participation aux options (anglais ou mathématiques renforcées) et cours particuliers (allemand, japonais, latin) proposés.

« Nous sommes très attentifs aux résultats scolaires, mais cette exigence s'accompagne d'une attention particulière.

Nous connaissons tous nos élèves et pouvons réagir immédiatement lorsque quelque chose ne va pas », insiste la responsable pédagogique. La communication est plus facile, y compris avec les parents. Il n'y a pas non plus de distance entre l'administration et le corps enseignant. « Un enfant scolarisé au Karuk School Collège est comme dans un cocon. Nous lui offrons un cadre favorable aux apprentissages et propice à la réussite, tout en veillant à son épanouissement personnel », complète Saïda Biras.

Bien entendu, Karuk School Collège International respecte à la lettre les consignes de l'Éducation nationale dans toutes les matières. « Nous sommes un établissement privé hors contrat qui dispose des mêmes exigences que les autres en matière de programmes ou d'examens. »

PAUSE CAFÉ

Ce qui se passe chez nous et ailleurs, dans le monde du travail, des idées, de la culture. Sélection de la rédaction pour discuter, commenter et s'inspirer.

Textes Audrey Juge,
Axelle Dorville, Karollyne Hubert,
Mathieu Rached, Yva Gelin



COUP DE CŒUR

En mission pour la culture

Ils sont les deux premiers jeunes en mission de service civique pour la promotion du pass culture et font des émules dans l'Hexagone. Présentations.

Une fille, un garçon. Elle, est à l'heure, lui, en retard. Elle, est tout de blanc vêtu, lui, a cette dégaine des gens qui pensent pratique simple et efficace. Céline, 22 ans, est en double licence de sciences politiques bachelor et tout comme Steve, qui lui a 24 ans, elle est en mission de service civique à la DAC pour la promotion du pass culture depuis février, et ce pour 8 mois. Comme le dit Céline, « c'est comme si nous éclairions le chemin pour les prochains qui effectueront ce type de service civique ». Moins poétique, Steeve approuve : « Oui, on est un peu les cobayes. Mais j'aime beaucoup la dynamique dans laquelle on est. On découvre nous-même pour ensuite faire découvrir à d'autres. C'est stimulant de voir qu'on participe à faire vivre la culture du pays ».

En mouvement

La mission, qui mène « perpétuellement à sortir de sa zone de confort », commente Céline, se divise en deux activités principales. La première est la prise de contact auprès des acteurs de la culture. Steeve nous explique ainsi qu'ils « regardent simplement les acteurs qui ne sont pas dans le dispositif. Souvent, ils ne sont pas au courant de l'existence du dispositif et sont heureux de pouvoir élargir leur visibilité tout en attirant un public plus jeune ». Un choix que les aide à faire leur référente, Delphine Cammal, chargée développement au ministère de la Culture. « Pour convaincre », poursuit Céline, « nous mettons aussi en avant le nombre de jeunes qui utilisent l'appli, c'est-à-dire plus de 3 000 en Martinique ». Et puis il y a aussi la sensibilisation dans les lycées où les deux agents en herbe de la culture s'infiltrèrent dans les lieux de rassemblement tels que la cour ou le CDI. Lors de cette prise de contact avec les jeunes, Céline et Steeve présentent évidemment le pass culture et les accompagnent dans l'installation de l'application. Parce que, comme raconte Steeve, « certains sont déjà au courant mais n'avaient soit, pas le temps ou ne savaient pas comment faire ». D'ailleurs, ces jeunes, que l'on croit obnubilés par les écrans, qu'est-ce qui les intéresse dans la culture ? « Le cinéma et les livres ! » répondent en cœur Céline et Steeve.

Attachement culturel

Qui sommes-nous sans la culture, ce concept créateur d'une identité commune ? Nos deux agents n'ont point tergiversé sur l'utilité et le sens que pouvait prendre cette mission de service civique. Pour Céline, « un peuple ne se construit pas sans culture, car c'est un élément fondateur. Je suis particulièrement attachée à l'art et au domaine visuel. Mais aussi aux vibrations du bèlè et la cuisine ! » Steeve de son côté, avoue ne pas avoir eu beaucoup de lien avec la culture

avant et c'est justement pour cette raison qu'il a choisi de s'y investir : « Il me faut vraiment découvrir mon pays avant de pouvoir partir en découvrir d'autres ». Novices dans le secteur de la culture, appliqués dans leur mission les deux jeunes agents font progresser la diffusion du dispositif sur le terrain, donnant les moyens aux jeunes de 15 à 18 ans de dépenser à leur guise 300 € en activité et matériel culturel. Qui mieux que des jeunes pourraient parler aux jeunes ? Personne, la preuve, leur expérience donne des idées service civique à Strasbourg ou encore à Metz...



2

LA VIE AU TRAVAIL

De la neurodiversité en entreprise

La diversité, ce n'est pas qu'une question d'âge, de genre, d'éthnie, d'appartenance sociale ou d'orientation sexuelle. C'est aussi une question de neurodiversité. Au point qu'aujourd'hui, de plus en plus de recruteurs s'ouvrent aux profils neuro-atypiques. Asperger (à l'image d'Elon Musk qui a récemment avoué être atteint du syndrome), autisme, TDAH (trouble de l'attention avec ou sans hyperactivité), haut potentiel ou encore dyslexie représentent une ressource essentielle au travail.



Comment les accueillir ?

Pour permettre à ces profils de libérer tout leur potentiel, on commencera par adapter les pratiques managériales et former les collègues de travail. On devra aussi créer un environnement de travail propice à la concentration, en isolant du bruit certains espaces, en investissant dans des cabines acoustiques ou en fournissant casque ou écouteurs en open space. Et bonne nouvelle, selon Jean-Marc Roos, spécialiste de l'inclusion à l'école et au travail, et fondateur de École2Demain*, les adaptations peuvent aussi être numériques : « l'employeur peut autoriser son collaborateur à utiliser des logiciels d'aide à l'écriture ou de reconnaissance vocale, des polices de caractère différentes. Le digital a changé la donne, dans le bon sens : comparé à l'époque du papier et du crayon, les outils numériques permettent de minorer le handicap ». La voie est donc ouverte ; aux entreprises de s'engager !

Une richesse insoupçonnée

On sait que la diversité des profils en entreprise entraîne notamment une plus grande capacité d'innovation, d'épanouissement personnel ou de meilleurs résultats. Élargir le recrutement aux candidats neurodivergents ne peut donc être qu'un pari gagnant. Créativité, minutie, concentration, logique ou forte sensibilité sont autant d'atouts dont bénéficient ces personnes. Selon Steve Silberman, journaliste et auteur américain de « NeuroTribus. Autisme : plaidoyer pour la neurodiversité » (Ed Quanto, 2020) : « les entreprises comprennent que les neurodivergents ont un mode de pensée qui reste inaccessible aux individus neurotypiques, qu'ils identifient des problèmes que leurs collègues neurotypiques ne perçoivent même pas et qu'ils avancent des solutions originales ». Un sérieux avantage concurrentiel donc, mais à certaines conditions.

*École2Demain, association dédiée à la résolution de l'accessibilité des apprentissages, des savoirs et de la culture des apprenants en situation de handicap

CA VEUT DIRE QUOI ?

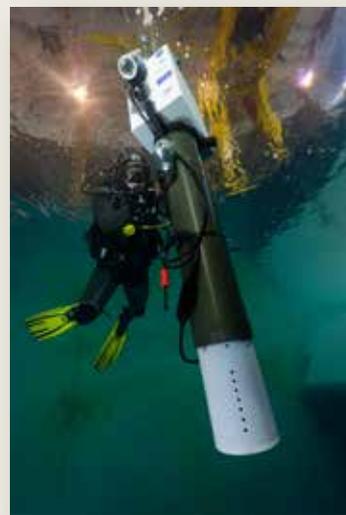
[État de flow]

Pas de panique ! On n'aura pas besoin de drogue ou de chaman pour atteindre l'état de flow au travail, juste de trouver la tâche qui nous transcende. L'état de flow, c'est la plénitude créative, le kiff productif, l'immersion totale dans une mission qu'il nous fait du bien d'accomplir, au point d'en oublier toute notion de temps ou de besoins physiques. Cette expérience optimale dépend de l'équilibre entre nos capacités et la difficulté de la mission. À chacun son flow !



Photo de Andrew Jones provenant de Pexels

3.



Ifremer. Dugornay Olivier. Tests de profilers biogéochimiques.

ENVIRONNEMENT

3 QUESTIONS À

Virginie Thierry, océanographe physicienne à l'Ifremer (Institut Français de Recherche pour l'Exploitation de la Mer), contribue au programme d'observation de l'océan 4 isolé en bout de ligne sont réparties dans les océans, dont une quinzaine dans la zone Caraïbes*.

À quoi sert ce programme d'observation ?

Le déploiement de balises Argo (à ne pas confondre avec le système de transmission satellite baptisé Argos, ndlr) a démarré dans les années 2000. Il permet de mesurer sur l'ensemble des océans des paramètres clés (pression, température, salinité) pour comprendre l'effet du réchauffement climatique, l'impact sur les écosystèmes marins et même prévoir la trajectoire et l'intensité des événements météorologiques majeurs.

Comment ça marche ?

Les balises Argo ressemblent à un tube de 2 mètres de long qui flotte dans les océans. Elle opèrent selon un cycle de 10 jours : elles plongent à 1000 mètres de profondeur où elles se laissent dériver dans les courants profonds, puis elles plongent à nouveau jusqu'à 2000 mètres avant de remonter. Une fois à la surface, toutes les données sont envoyées par satellite à deux centres d'analyse qui vont les traiter et les mettre à disposition en accès libre. En travaillant de concert, ces 4 000 balises permettent d'avoir un relevé en temps réel de la température des océans tous les 10 jours. Avant les années 2000 et le programme Argo, il fallait 10 ans d'expéditions sur des navires océanographiques pour obtenir des relevés similaires.

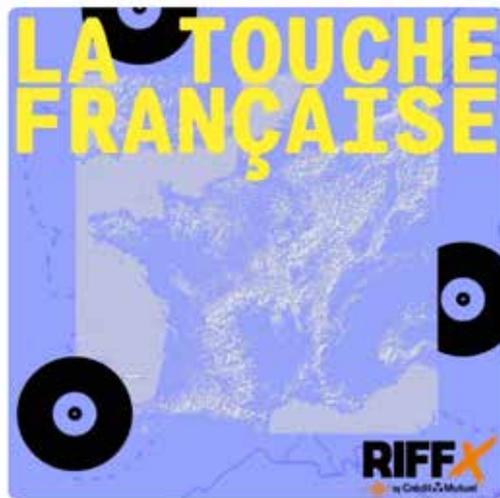
À quoi va servir la nouvelle génération de balises Argo ?

Nous avons besoin de nouvelles mesures pour approfondir notre connaissance de l'océan dont on sait qu'il capte 90 % de la chaleur émise par les activités humaines. Ces nouvelles balises Argo seront capables de plonger plus profond, jusque 4 000 ou 6 000 mètres, afin de tracker le signal du réchauffement climatique dans les abysses. Elles seront aussi dotées de capteurs additionnels, pour relever les taux d'oxygène, de chlorophylle, le pH et analyser le mécanisme de pompe biologique de carbone. L'enjeu c'est d'avoir une vision en temps réel depuis le terrain pour affiner nos connaissances et valider nos modélisations d'étude de la santé des océans.

*en mai 2022

Argo est un programme international qui mobilise 30 pays. La France va investir 21 millions, l'Ifremer coordonne la contribution française au programme et prévoit de déployer 80 nouvelles balises par an pendant 8 ans.

4.

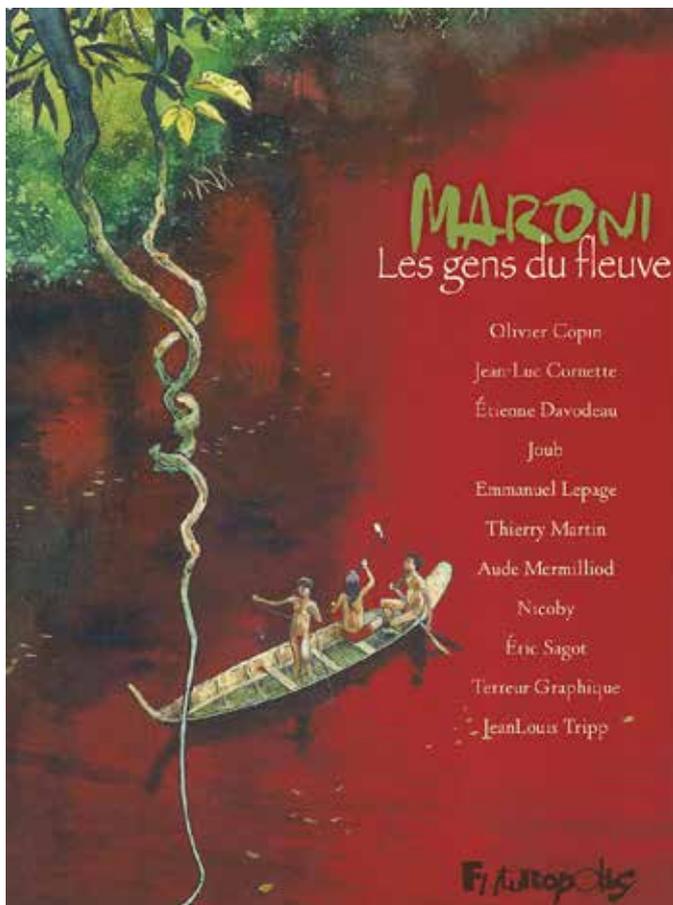


PODCAST

Vibrer avec la musique ultramarine

Quelles musiques font aujourd'hui vibrer la France ? C'est la question que se pose l'ethnomusicologue et journaliste musical Renaud Brizard, sur son nouveau podcast « LA Touche française ». À travers son smartphone, le journaliste part à la recherche des spécificités françaises, en France métropolitaine et aussi en outre-mer. Le premier épisode est dédié à la musique martiniquaise : comment les artistes martiniquais ont trouvé leur place dans la musique internationale ? Quels sont les styles qui font de la musique martiniquaise unique ? C'est à travers des vocaux sur l'application WhatsApp que Renaud interroge les artistes locaux. Sur un format de question-réponse, le journaliste va à la rencontre des artistes comme Stacy, Paille, DJ Chinwax et Kima pour découvrir les trésors cachés de l'île. En passant par le dancehall, le rap, le zouk ou encore la biguine, on découvre le meilleur de la musique martiniquaise en 40 minutes. Un épisode sur la musique guyanaise et réunionnaise est également disponible.

LA Touche française, sur Spotify, Apple podcasts, Deezer et Riffx



BANDE-DESSINÉE

Les gens du fleuve

Découvrir le fleuve à travers ceux qui l'habitent et le vivent, c'est ce voyage auquel invite cette bande dessinée. Entre forêt dense et fleuve insondable, la vie le long du Maroni s'écoule inlassablement. Les instituteurs, gendarmes et personnels soignants vont et viennent au fil des ans. Les piroguiers passent et repassent, transportant marchandises, matériaux et personnes. Les enfants grandissent, au plus près de la nature, loin des milieux citadins. Des relations se tissent, des destins s'écrivent, relatés, imaginés, romancés par les onze auteurs de la bande-dessinée, pour découvrir la vie des peuples du fleuve.

Maroni, les gens du fleuve. Editions Futuropolis

FILM

La soca derrière les écrans

C'est dans les rues de Trinité-et-Tobago que Sparkle (Onessa Nestor) est à la recherche de nouvelles aventures. À l'âge de 17 ans, la jeune femme découvre un groupe de danse professionnel de soca qui évoque la liberté, l'indépendance et l'autonomisation. En quête d'émancipation, la jeune femme tente d'intégrer l'équipe, et finit par faire des choix qui changeront sa vie à tout jamais. Sororité, jeunesse, drogues, alcool et sexe sont les thèmes principaux du film, le premier long-métrage de la réalisatrice Maya Cozier. Étant elle-même originaire de Trinité-et-Tobago et danseuse professionnelle, la jeune réalisatrice propose un style totalement différent de ce que nous avons l'habitude de voir au cinéma. Entre décor, script, atmosphère et musique, ce film nous invite à regarder le cinéma caribéen d'une autre façon.

She paradise, sur Amazon Prime et Apple TV



DOCUMENTAIRE

“Jeune diplômé recherche sens et engagement”

Formés dans les plus grandes écoles françaises, six jeunes ont décidé de rompre avec le destin qui leur était tracé, afin de se créer une vie davantage en adéquation avec leurs aspirations à la fois sociales et environnementales. Plutôt que bénéficier du statut de cadre et du salaire confortable qui leur étaient promis, ils ont fait le choix radical de l'engagement, quitte à connaître le déclassement social et à renoncer à la stabilité financière. Ce sont ces expériences que raconte le documentaire Ruptures, celles de jeunes qui ont préféré le militantisme et le milieu associatif aux open space de la Défense. Celles de tous les jeunes qui sortent aujourd'hui des grandes écoles avec des envies de reconversion totale, en accord avec les défis de notre temps.

Ruptures, d'Arthur Gosset. En streaming sur la plateforme spicce.com (4€90 /mois, essai gratuit de 7 jours)



PARCOURS

Youtubeur

Nos territoires permettent-il d'envisager tous les parcours ? La rédaction fait un zoom sur des carrières d'ultramarins capables d'interroger et d'inspirer la jeunesse. Ce mois-ci : Doc Seven, né à Saint-Laurent-du-Maroni, 31 ans, dont la chaîne YouTube comptabilise 2 millions d'abonnés.

Devenir Youtubeur, était-ce un rêve de gosse ?

Avant toute chose, j'étais un enfant curieux. J'étais passionné par les insectes, par la nature (ce qui m'a poussé à faire de la biologie quelques années plus tard), et je rêvais de devenir réalisateur et de finir à Hollywood. Je savais que pour avoir une carrière au cinéma, il me fallait deux choses : parler anglais et faire une école de cinéma. Je suis donc parti en Australie, où j'ai passé mon baccalauréat scientifique. Puis, j'ai décidé de continuer mes études dans une école de cinéma parisienne, jusqu'à ce que je me retrouve à travailler sur des plateaux de tournage.

Comment avez-vous démarré ?

J'avais cette volonté de créer, je voulais allumer ma caméra et parler de sujets qui attiraient ma curiosité. Et c'est de là qu'est né Doc Seven : sept informations sur n'importe quel sujet, notamment en histoire et en science. À l'époque, j'étais multitâche. Je filmais, je faisais des recherches sur des sujets, j'étais sur le terrain, je faisais les montages... Pour faire court, je m'occupais de tout. Aujourd'hui, nous sommes six dans l'équipe et nous essayons de tourner au moins trois vidéos par mois, sans compter les contenus sur les réseaux sociaux, où nous essayons aujourd'hui d'être de plus en plus présents. Je n'ai pas oublié cette idée de devenir réalisateur, mais avec Doc Seven aujourd'hui, je trouve une flexibilité et une liberté que je n'aurais pas eue si j'étais resté dans le cinéma.

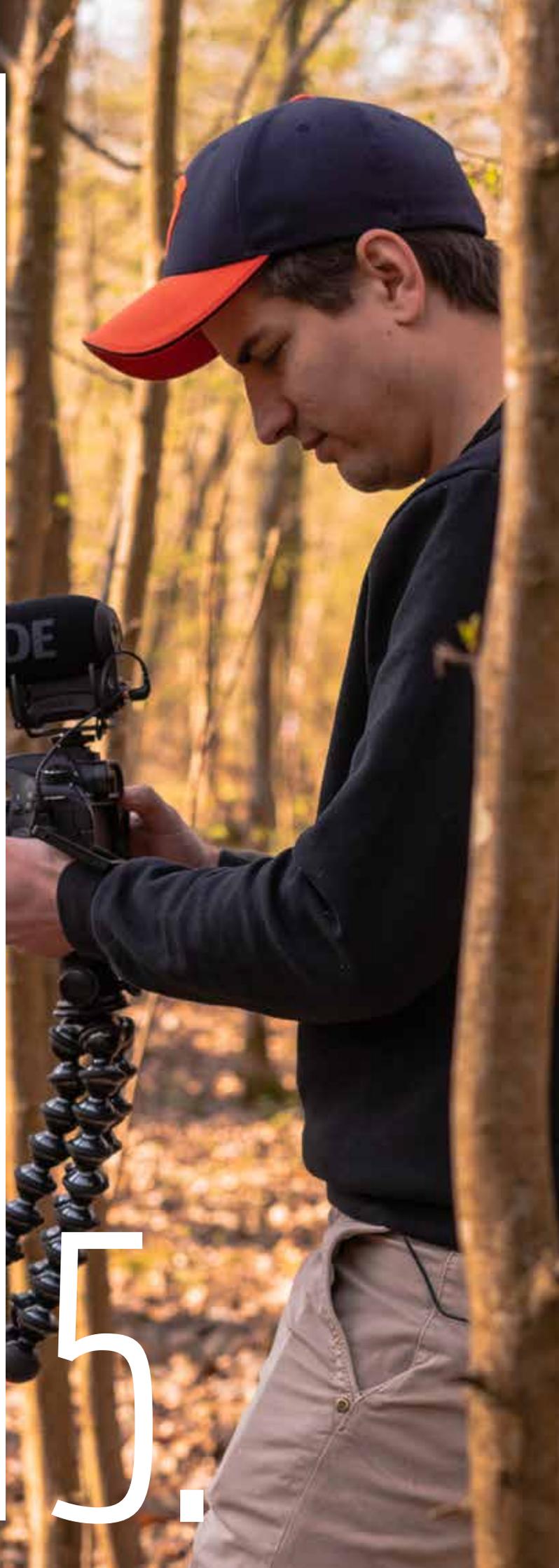
Quels conseils donneriez-vous aux aspirants Youtubeur ?

Avant, sur ma chaîne, j'avais l'habitude de présenter au début de chaque vidéo une chaîne à découvrir. J'aurais vraiment aimé partager une chaîne d'un Youtubeur Guyanais, Guadeloupéen, mais je n'ai jamais eu l'occasion car il est rare de trouver des Youtubeurs et influenceurs aux Antilles-Guyane. J'ai le sentiment qu'il y a encore une peur de se lancer dans ce type de projet. Pour ceux que ça inspire, je leur dirais simplement de ne pas le prendre à la légère. Les métiers du web ne sont pas encore 100 % démocratisés, donc il faut vraiment être sûr de ce qu'on fait. Les gens pensent qu'il suffit d'avoir une caméra et de dire n'importe quoi... Le pire c'est que ça peut marcher pour certains cas, mais ça reste très rare. Pour ceux qui veulent faire de ça leur métier, il y a tout un chemin à parcourir.



Plus de contenu
sur **ewag.fr**

les 7 conseils de Doc Seven
pour devenir Youtubeur



5.

6.

EWAG.FR

Les contenus qui ont buzzé ce mois-ci sur la plateforme d'EWAG !



SUR LE RING

Rosa-Lou Barthélémy-Lemaître, jeune boxeuse passionnée, s'entraîne sans relâche depuis deux ans pour participer aux championnats de France de boxe française. Elle nous raconte son parcours.



Cet article contient du contenu additionnel



CULTURE AFRO-BRÉSILIENNE

Passionné par la capoeira depuis toujours, Jeremias a fondé en Guyane le projet CASE, (Culture, Art, Sport et Éducation). Dédié à la culture afro-brésilienne, le CASE est un espace de mixité sociale et culturelle au cœur de la cité Bonhomme à Cayenne.



Cet article contient du contenu additionnel



LES CHEVEUX CRÉPUS S'EXPOSENT

Des élèves du CAP coiffure du Marin et leur professeure d'arts appliqués ont créé une exposition autour des cheveux crépus, de leur histoire et leur symbolique. Une mise en valeur des différentes formes et designs de coiffes, de la préhistoire aux sociétés de l'Afrique impériale, du Black Power au mouvement nappy.



Cet article contient du contenu additionnel



@EWAGMEDIA
#BYEWAG

#EVERYDAYWEACTFORGOOD



Apéro networking KaruMag TRANSITION ÉCOLOGIQUE

LE MARDI 17 MAI
CHEZ PEUGEOT



1: Intervention de Virginie Duvat, professeure à l'université de La Rochelle et autrice principale du chapitre « Petites îles » du second volet du 6e rapport du GIEC

2: Équipes Peugeot AutoGuadeloupe

3: Sylvie Raoult (Colibri Spirit), Thierry Lipau (GPAP) et Lou Denim (EWAG)

4: Marie-Edith Vincennes (ADEME), Brianna Babel (ADEME) et Franck Anselme

5: L'équipe de la communauté Mouv'Outremer de Guadeloupe : Meagann Boulassy, Blandine Dedes et Nicole Erdan.

6: Maïka René-Trouillefou (université des Antilles, laboratoire BOREA) et Mélanie Macal (Orange)

7: Laura Albasini (Verre en vert), Nicolas Bretecher (Longueueau), Patrick Zora (Communauté d'Agglomération Cap Excellence)

et François Vatin (Les connexions)

8: Clessy Blanquet (Glan Market) et Boris Bourdon (Kreole paille)

9: Kanell Ambroise (Valorem) et Sabrina Grazouille (Margarita)

10: L'équipe de BNP Paribas : Imane Linel, Ludovic Petrement et Catherine Linel



Cet article contient du contenu additionnel



PEUGEOT



BNP PARIBAS
La banque d'un monde qui change

DANS UN MONDE QUI CHANGE, FINANCEZ VOTRE VOITURE ÉCOLOGIQUE EN MAÎTRISANT VOTRE BUDGET



1,95%*
TAEG

**PRÊT AUTO
ÉCOLOGIQUE**

Offre de crédit auto valable pour un véhicule électrique ou hybride, sans limitation de montant à 1,95%*HA sur une durée de 60 mois maximum
Frais de dossier offerts.

Exemple : Pour un crédit d'un montant de 10.000 € sur une durée de 60 mois maximum :
Taux Annual Effectif Global (TAEG) fixe : 1,95%
Montant des échéances : 175,06 €
Montant total dû par l'emprunteur : 10.503,52 €

⁽¹⁾ La mensualité ne comprend pas l'assurance facultative (décès et perte totale et irréversible d'autonomie).

*Offre réservée aux clients particuliers majeurs capables. Sous réserve d'acceptation de votre dossier par BNP Paribas (prêteur). Vous disposez d'un délai légal de rétractation de 14 jours calendaires révolus, à compter de votre acceptation du crédit.

**UN CRÉDIT VOUS ENGAGE ET DOIT ÊTRE REMBOURSÉ. VÉRIFIEZ VOS CAPACITÉS DE
REMBOURSEMENT AVANT DE VOUS ENGAGER.**

antilles-guyane.bnpparibas



BNP PARIBAS

La banque
d'un monde
qui change

DIGRESSION

Jamais sans mes lunettes

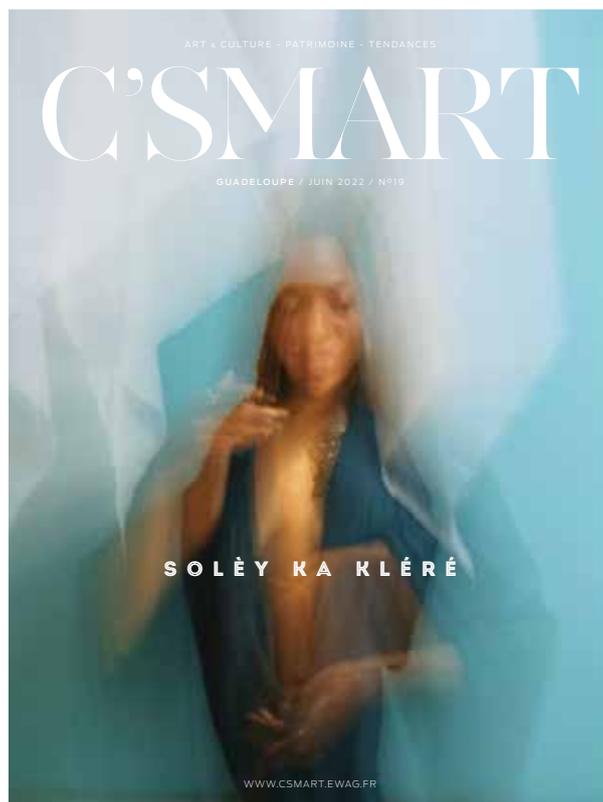
Alors qu'au début du siècle dernier il était impensable de sortir sans chapeau, c'est à dire « en cheveux », on peut dire qu'aujourd'hui il est impensable de sortir sans ses lunettes de soleil. De même qu'autrefois le chapeau était le signe d'une classe sociale, pour les hommes comme pour les femmes, avec des codes très précis selon les situations, les lunettes noires sont devenues l'accessoire indispensable de la jeunesse, de la modernité et surtout de la célébrité que l'on porte avec ou sans soleil, de jour comme de nuit.

C'est Sam Foster qui a commercialisé en 1929 les premières lunettes teintées, telles que nous les connaissons, sur les plages d'Atlantic City, près de New York. La « Foster Grant » est aussitôt un succès, notamment grâce à l'armée américaine qui les commande en masse pour ses pilotes. Ce sont d'ailleurs eux qui vont démocratiser le port des lunettes de soleil et leur donner l'image cool qu'elles ont aujourd'hui.

En 1937, le créateur de la marque Ray Ban, conçoit un verre particulier, à la teinte très foncée, pour l'armée de l'air, les fameuses « Aviator » de Ray Ban. Au cours de la seconde guerre mondiale, elles deviendront le signe de reconnaissance de ces pilotes, érigés en héros dans les films de propagande de l'époque. Lors de la libération, sans même avoir recours à la publicité, cette marque connaîtra un vrai succès, tout le monde voudra se procurer ce genre de lunettes.

Dans les années 50 les lunettes de soleil deviennent le signe absolu des loisirs, du luxe et du raffinement. Dans tous les magazines on voit les stars poser avec leurs lunettes, elles les gardent sur scène ou dans la rue pour se protéger des sunlights ou de la curiosité des paparazzis. Car les lunettes noires sont une façon de se cacher : je te vois mais tu ne me vois pas, tu ne peux pas deviner mes pensées. Elles sont devenues l'accessoire iconique, symbolique même, des stars qui aiment se cacher derrière des verres fumés. Certaines personnalités en ont fait leur signature, à la fois pour se différencier et se protéger du public. Ce que résume bien Roland Barthes : « Ces lunettes servent à montrer ce qu'on veut cacher. »





Votre magazine
disponible bientôt !



Retrouvez-nous
sur nos réseaux sociaux



@csmartmag



@csmartmag

WWW.CSMART.EWAG.FR

SFR NOUVELLE SFR BOX 8

OFFRE
FIBRE

JUSQU'À

180 €

OFFERTS⁽¹⁾



SFRCARAIBE.FR



Visuel non contractuel. (1) offre soumise à conditions valable jusqu'au 15/06/22, réservée aux nouveaux clients ou aux clients SFR changeant de technologie. Sous réserve d'éligibilité technique et de raccordement effectif du logement du client au réseau FTTH (« Fiber To The Home » ou Fibre Optique jusqu'à l'abonné). **Engagement 12 mois**. Remise de 30€/mois sur Power Max pendant les 3 mois pleins suivant l'activation de la ligne + 90€ de frais d'installations offerts. Détails en boutique ou sur sfrcaraibe.fr. Outremer Telecom SAS – RCS FdF 383 678 760 ZI La Jambette 97200 Fort de France.