

# GuvaMag

By

**EW'AG**

JUIN 2024 N° 128

## DOSSIER

Marque Employeur :  
Mode d'emploi

## RESSOURCES

Bagasse, nouvel or des  
Antilles-Guyane ?

## ASSURANCE

Pourquoi assurer  
son voyage ?



**Michel HILLION**

directeur d'agence  
de Montjoly

**Sylvie CALABRE**

directrice de  
Territoire Guyane

## TERRES D'INNOVATION

Les start-up  
ultramarines  
réunies sur un  
même stand à  
Vivatech

**LA CAISSE  
D'ÉPARGNE CEPAC  
PORTE HAUT  
LES COULEURS  
DES JO**



# Avoir **la Fibre** sportive.

# 190€<sup>(1)</sup>

de remise  
sur Livebox Infini



**Offres avec engagement de 12 mois soumises à conditions valables aux Antilles-Guyane françaises à partir du 06/06/2024, réservées aux particuliers, sous réserve d'éligibilité technique. Détails et conditions sur [orangecaraibe.com](https://www.orangecaraibe.com)**

**(1) Réduction tarifaire de -30€/mois pendant 3 mois valable à partir du 01/02/2024 pour toute souscription à une offre Livebox Infini Fibre (hors Open), réservée aux nouveaux clients Internet Orange. Offre Livebox Infini Fibre à 54,90€/mois hors réduction. Les offres xDSL ne sont plus commercialisées dans les zones Fibre. Offre différée de remboursement d'une valeur de 100€ valable pour toute souscription entre le 06/06/2024 et le 21/08/2024 à une offre Livebox Essentiel ou Livebox Infini en xDSL ou Fibre (hors Open), réservée aux nouveaux clients Internet Orange et pour toute migration d'une offre ADSL vers Fibre. Un seul remboursement par abonnement à une offre Internet xDSL ou Fibre Orange. Formulaire de remboursement et pièces justificatives à envoyer par internet avant le 21/10/2024 minuit, toute demande reçue par courrier ne sera pas prise en compte.**

06/24 © Orange – S.A au capital de 10 640 226 396 € - Siège Social : 111, quai du Président Roosevelt 92130 Issy-les-Moulineaux - 380 129 866 RCS Nanterre.

# Homo laborans

C'est une révolution tout en douceur, sans barricade, ni slogan, ni empoignade. Le travail n'est plus le travail, il a muté pour devenir un peu plus que ça. Nos sociétés se retrouvent aux prises avec des défis colossaux, climatiques, économiques, de vivre ensemble, et de manière naturelle, sans concertation, chacun a vu évoluer ses aspirations, ses limites, ses engagements, intimes et professionnels.

Le recours au télétravail en est un symbole, poussé parfois jusqu'à la caricature. La naissance de la marque employeur en est le pendant entrepreneurial. Sans doute cette notion, qui englobe les valeurs, l'image et les actions d'une entreprise, sera-t-elle un point de bascule dans le développement des économies nationales et ultramarines. Car avec l'émergence de ce concept, il est question de redéfinir un cadre de développement cohérent, sincère et assumé, pour une entreprise comme pour une collectivité.

Loin de l'effet de mode, se trouve peut-être ici une clé du marché du travail, et à n'en pas douter la grille de lecture d'une jeunesse diplômée et de celle à venir. Concentré sur les questions d'attractivité des territoires, les blocages et les défis comme les progrès de nos sociétés, Ewag souhaite prendre part à cette dynamique et a créé une plate-forme, bonfilon.info, afin de provoquer les rencontres entre les forces vives et leurs futurs employeurs, de faire coïncider les attentes des individus et des entreprises.

Retraçant l'épopée de notre espèce dans la conquête de la planète, de ses ressources et de notre prospérité, l'auteur du best-seller Sapiens, Yuval Noah Harari, plaçait l'entreprise comme "la plus grande invention". Celle qui permet, en créant une personne morale capable de prendre des risques et s'endetter, d'amplifier le développement des sociétés humaines. En 2024, la prise de risque à laquelle doit s'autoriser l'entreprise est désormais de donner un nouveau contexte au travail, sur place comme en visio.

Mathieu Rached  
Rédacteur en chef  
Guadeloupe Martinique Guyane

# édito





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

Consultez tous nos  
magazines sur [www.ewag.fr](http://www.ewag.fr)  
Pour nous envoyer un mail :  
[prenomnom@ewag.fr](mailto:prenomnom@ewag.fr)

#### Design graphique

Gwénaél Tilly (0690 65 23 97)  
Jessica Schwaller ([sikproduction972@gmail.com](mailto:sikproduction972@gmail.com))  
Orane Phedon

**Directeur de publication**  
Laurent Nesty

**Directrice du digital**  
Audrey Barty

**Directrice de la stratégie commerciale**  
Aurélie 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

**Coordination**  
Amandine Sauvage (0690 68 34 49)

**Rédacteurs**  
Adeline Louault - Alix Delmas - Axelle Dorville  
Camille Creignou - Claire Jacques  
Colette Coursaget - Floriane Jean-Gilles  
Julie VdW - Laurie-Anne Antoine - Maë Poyel  
Marie Ozier-Lafontaine - Sarah Balay  
Sandrine Chopot - Valérie Duru - Yva Gelin

**Secrétaire de rédaction**  
Chantal Bigay

**Photographes**  
Jean-Albert Coopmann - Jody Amiet  
Lou Denim - Mathieu Delmer

**Photo couverture**  
Mathieu Delmer

#### RÉGIES

##### Martinique

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

##### Guadeloupe

Aurélie Bancet (0690 37 54 82)  
Mathilde De Denaro (0691 24 28 92)

##### Assistante commerciale

Christiana Fidelin (0691 28 12 40)

##### Guyane

Mathieu Delmer (0694 26 55 61)

#### DIGITAL

##### JRI

Alice Colmerauer (0690 30 84 30)

##### Motion design - JRI

Sariatha Boulard

##### Rédaction web

Mathilde Claverie

##### Communication digitale

Clarisse Darsoulant

##### Chef de projet vidéo

Joséphine Notte

#### DISTRIBUTION

**Guyamag** : Iguanacom (0694 26 55 61)

**Karumag** : Colibri Agency (0690 53 72 30)

**Madinmag** : M.C.P. (0696 78 36 58)

© 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

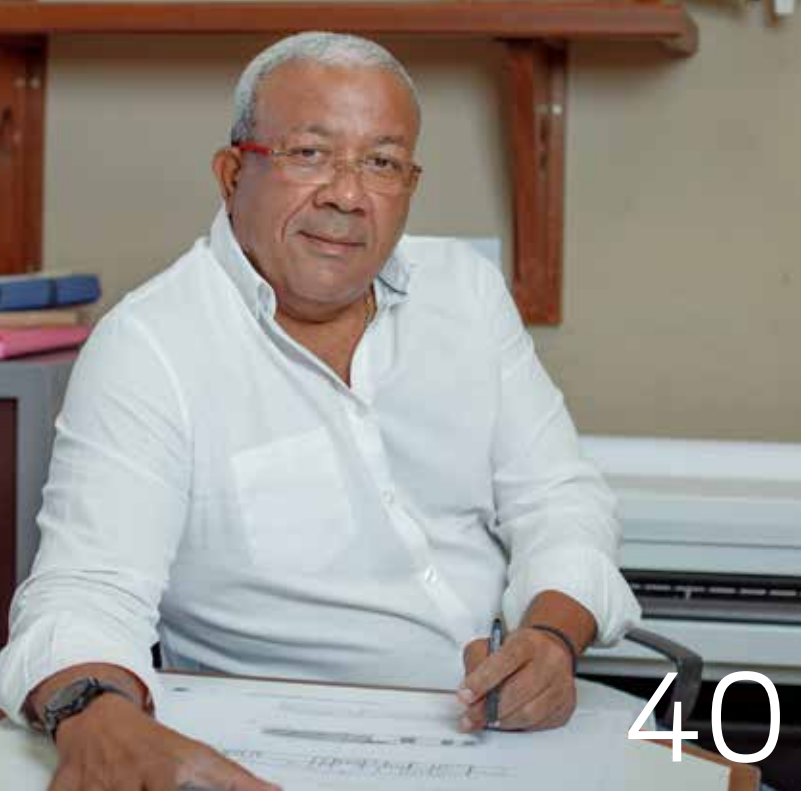




CAYENNE - 7 Rue capitaine Bernard. 05.94.24.75.19  
MATOURY - Centre commercial Family Plaza. 05.94.21.95.01

 **LUNA**  
**BIJOUX**

 lunabijoux\_officiel



## À LA UNE

**8/ CEPAC.** La Caisse d'Épargne CEPAC porte haut les couleurs des JO

## TERRITOIRES

**12/ Bagasse.** De l'or dans la canne...

**14/ Image du mois**

**16/ Brèves**

**20/ Le relais de la flamme en 10 premières fois**

**22/ Collectivité Territoriale de Guyane.** La Guyane s'enflamme pour paris 2024

**28/ Business France.** Une dynamique outre-mer visible

**32/ LIANE.** L'incroyable pouvoir de l'insertion ?

**34/ Transition des territoires.** Passage au vert

**35/ Sur quoi travaillez-vous ?** Mieux comprendre

l'écologie des crabes marins et terrestres

**36/ Rendre hommage aux victimes des zoos humains**

## ENTREPRISES

**38/ Carrière d'Ultramarin.** « Je suis au cœur d'une entreprise qui est en train de révolutionner le monde »

**40/ Daniel Gratien.** Un architecte « à la disposition de la Guyane »

**42/ CREDO.** L'entreprise qui voit grand

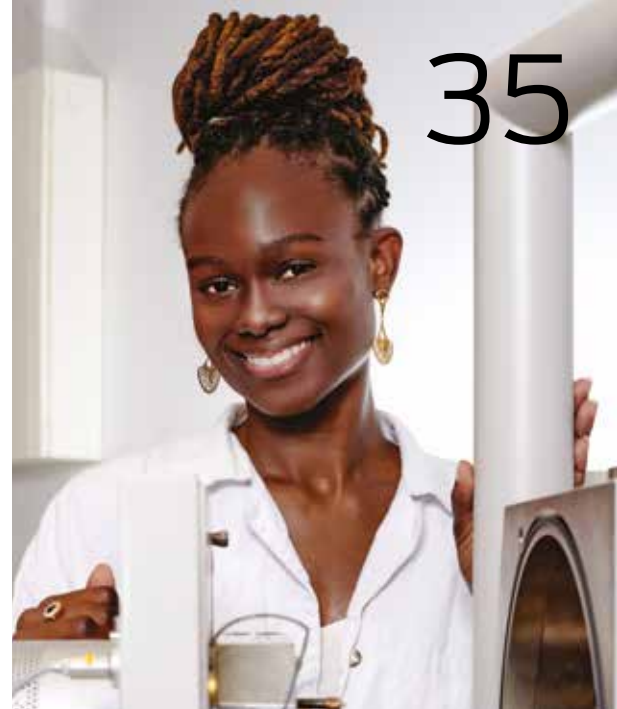
**44/ Tendances au travail.** 5 bonnes raisons d'embaucher un Chief Happiness Officer

**46/ Profession : chef d'entreprise.** « Bien faire son travail n'est pas suffisant »





70



35



46



52

## EXPERTISE

- 48/ Assurer son voyage : bonne ou mauvaise idée ?
- 50/ AXA. Tous concernés !
- 51/ Boîte à outils
- 52/ Inter Invest. Le B.A.-BA de la défiscalisation

## DOSSIER

- // **Marque employeur : mode d'emploi**
- 54/ Dossier de la rédaction
- 68/ EWAG présente bonfilon.info

- 70/ SARA. Mobiliser les salariés pour des actions solidaires
- 72/ **Crédit Agricole Martinique Guyane.** Notre marque employeur, un atout pour l'attractivité

## PAUSE CAFÉ

- 74/ Coup de cœur
- 76/ Sélection Culture
- 78/ Habitat - Déco - Patrimoine
- 80/ Ce qu'il ne fallait pas loupier
- 81/ El Lobo Loco. Le théâtre autrement

# Sommaire



# PORTER HAUT LES COULEURS DES JO !

La Flamme Olympique de Paris 2024 était de passage en Guyane le 09 juin. Un moment historique dont la **Caisse d'Épargne CEPAC** est l'un des partenaires privilégiés, avec en particulier 2 porteurs de flamme sélectionnés.

*Texte Yva Gelin – Photos Jean-Albert Coopmann*



La CEPAC fait partie des Partenaires Premium des Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024 en plus d'être Parrain Officiel du Relais de la Flamme. Un partenariat « hors norme » comme l'indique Jean-Louis Berge-Sicard, directeur commercial CEPAC Guyane et Martinique

« C'est un véritable moment de fête et de partage au sein de l'entreprise », ajoute Jean-Louis Berge-Sicard. « Pour la première fois de l'histoire, la Flamme Olympique s'est rendue sur le sol guyanais. »

## Symbolique

Le parcours de la flamme est le moment phare pour les partenaires comme la CEPAC en termes de symbolique. Après 27 étapes en métropole, du 9 mai au 7 juin, la Flamme Olympique de Paris 2024 a entamé un grand voyage dans ses territoires d'outre-mer. Le premier d'entre eux, c'est la Guyane, à plus de 7 000 km de l'Hexagone. Le parcours a permis de valoriser tout ce qui fait la spécificité de la Guyane. Ainsi, il a débuté par une cérémonie amérindienne à Camopi, sur le fleuve Oyapock à la frontière avec le Brésil. « Tout un symbole fort, afin de rappeler l'histoire mais aussi de se tourner vers l'avenir à l'instar du passage dans le centre spatial de Kourou. »

Le breakdance a été mis à l'honneur sur la dalle près du chaudron. Un atelier de 'live painting', la constitution d'une grande fresque en peinture, un atelier de customisation avec Bel Pair étaient proposés sur la Place des Palmistes sur le stand de la Caisse d'Épargne Cepac. Ainsi, toutes les générations étaient invitées dans un esprit de fête et de cohésion à célébrer ensemble les valeurs de l'olympisme en Guyane.



**Sylvie CALABRE**  
directrice de Territoire Guyane

**Michel HILLION**  
directeur de l'agence  
de Montjoly



## LES PORTEURS DE FLAMME GUYANAIS

Paix et fraternité, voici les valeurs que véhiculent les Jeux Olympiques pour **Michel Hillion** qui est lui-même reconnu au sein de la CEPAC pour sa passion du sport. Depuis l'âge de 5 ans, c'est en compétition qu'il a pratiqué le judo pendant 20 ans, mais aussi la planche à voile, le VTT et aujourd'hui la course à pied. Une passion qui se traduit en particulier aujourd'hui en participant à tous les grands rendez-vous de marathon, semi-marathon et diverses courses hors stade en Guyane et en métropole. En sportif, il avance dans son quotidien avec deux principes moteurs : la persévérance et le résultat. Être porteur de flamme a évidemment pour lui toute une signification. « Je suis fier d'avoir été choisi par la Caisse d'Épargne CEPAC et c'est un honneur pour moi de la représenter en portant la flamme olympique de Paris 2024. Ce relais véhicule à mon sens des valeurs de partage fortes par le sport, valeurs que l'on retrouve aussi au sein de la Caisse d'Épargne CEPAC. »

**Sylvie Calabre** a un intérêt certain pour le sport, et ce quel qu'il soit : du football à la formule 1 en passant par le Cross Fit, comme elle le dit elle-même. Cependant, ce qui démarque cette porteuse de la flamme est son engagement quotidien pour la place des femmes dans le monde des affaires. « J'œuvre depuis plusieurs années sur l'intégration et la valorisation du leadership au féminin », explique Sylvie Calabre. « Autant sur la réflexion par la rédaction d'une thèse sur le management au féminin, que de manière pratique en ayant vivement participé aux journées des Femmes Leaders en Guyane ». Dans l'exercice de son métier, Sylvie Calabre est guidée par la satisfaction de ses clients et le sentiment d'être utile. Effectuer celui-ci avec rigueur et bienveillance est pour elle une façon « d'être en cohérence avec le rôle que je veux jouer dans la société guyanaise ». Concernant les Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024, ils sont, selon elle, le lieu pour casser les stéréotypes mais également l'occasion de mettre en avant les valeurs humaines que sont la cohésion et l'esprit d'équipe. « Les JO fédèrent. C'est pour moi une immense fierté de porter la flamme ! Je pense que ce moment est unique et historique dans mon histoire personnelle, je sais que beaucoup auraient souhaité être à ma place et je mesure la chance qui m'est offerte par la Caisse d'Épargne Cepac. »



**CAISSE  
D'ÉPARGNE**  
CEPAC

*Vous être utile.*



# COLORS

PRIM

Une  
IMPRESSION  
*plus vraie*  
QUE NATURE!

- Impression offset et numérique
- Création graphique

Flyers, dépliants, affiches,  
brochures, carnets, tickets,  
liasses, blocs, chemises,  
pochettes à rabats, pelliculage  
mat et brillant, tampons,  
gravure plaques...



Carrefour du Larivot • 97351 MATOURY • Fax. 0594 35 10 14  
Tél. 0594 29 60 90  
colorsprim973@orange.fr • www.colorsprim.com



# - TERRITOIRES

*Bagasse*  
DE L'**OR**  
DANS **LA CANNE...**

Ou comment la bagasse s'imisce petit à petit dans notre quotidien et semble avoir toutes les qualités requises pour devenir la ressource du futur.

Texte Yva Gelin



**B**agasse est le terme utilisé pour ce qu'il reste de la canne à sucre après extraction de son jus via un processus de broyage. Ce résidu de matière organique est aujourd'hui valorisé au point de remplacer certaines matières premières comme le pétrole ou encore le béton dans le secteur du BTP... Tour d'horizons des différents processus de valorisation de la bagasse de canne à sucre.

### **ÉCLAIRER À LA CANNE**

Valoriser pour en faire de l'électricité est probablement la transformation la plus exemplaire en termes de circuit court en particulier quand il s'agit des distilleries. En effet, ces dernières récupèrent leur propre bagasse pour la production d'électricité. C'est par exemple le cas de la distillerie Depaz en Martinique qui s'en sert pour alimenter des machines à vapeur. Le fonctionnement est le suivant : l'eau est vectrice d'énergie et sert à alimenter un générateur qui produit l'électricité. Le générateur est alimenté par une turbine à vapeur et c'est là qu'intervient la bagasse qui, pour la création de vapeur, est brûlée. Albioma, avec ses centrales thermiques en Martinique et en Guadeloupe est un autre exemple. En Guadeloupe, la centrale thermique biomasse du Moule, existe depuis 1998 et produit 22 % de l'électricité disponible sur le réseau. En Martinique, sur le site du Galion, avec une turbine à combustion et une centrale thermique biomasse, 18 % de l'électricité du réseau sont produits grâce à la biomasse\* qu'est la bagasse et cette dernière rentre ainsi dans le cercle des énergies renouvelables.

### **SUBSTITUT AU PLASTIQUE**

Pour la fabrication du plastique, c'est l'or à robe noir qui est

généralement sollicité. Cependant, le pétrole comme le plastique sont actuellement pointés du doigt dans la dégradation de l'environnement. Pour sa part, le pétrole dans son processus de combustion génère des gaz à effet de serre (GES). Ces derniers, selon les chiffres du climat France, Europe, et monde de l'édition 2021 du ministère de la Transition écologique, représentent 30 % des émissions de GES dans le monde. Le plastique, de son côté, est le déchet par excellence et représente, selon National Geographic, 73 % des déchets sur les plages. D'autre part, depuis 2015, sur les 6,9 milliards de tonnes de déchets plastiques produites, 79 % se sont simplement accumulés dans des décharges ou la nature.

Aujourd'hui, des projets proposant des substituts au pétrole pour la fabrication d'un plastique plus respectueux de l'environnement sont de plus en plus nombreux et la bagasse est l'une de ces alternatives. Celle-ci permet la fabrication d'emballages recyclables, compostables et dégradables en 45 jours en moyenne, en fonction de la composition finale. Ainsi, Bio with You en Guadeloupe propose des bouteilles composées à 100 % de matière naturelle dont de la bagasse. D'autres marques européennes récupèrent aussi cette matière première et proposent aujourd'hui des stylos, des carnets ou encore des pailles en bagasse.

### **MAISON DE BAGASSE**

Un autre secteur que colonise gentiment la bagasse, est celui du bâtiment. Depuis 2020, une étude, intitulée « Sugarcrete », à l'University of East London, veut valoriser la bagasse en la hissant au même niveau que le béton. Dans ce procédé, la bagasse est compactée en brique et serait d'une durabilité comparable à celle du béton, tout en étant naturellement ignifuge

et résistante aux insectes et à la moisissure. Avec pour ambition de mettre de la bagasse au mur comme au sol, Sugarcrete est actuellement en phase d'essais à New Delhi dans le cadre d'un chantier d'agrandissement d'une école. D'autres initiatives en local ont depuis vu le jour. C'est par exemple le cas de l'entreprise Emerwall, en Martinique, qui commercialise depuis cette année des panneaux isolants thermiques et acoustiques en bagasse.

### **DE LA TERRE À LA TERRE**

Certaines distilleries, en plus de valoriser la bagasse en électricité, compostent également la matière pour s'en servir comme engrais directement dans les champs. Utiliser la bagasse dans le procédé de fabrication d'engrais est également ce que fait la Société Martiniquaise des Eaux. En effet, à la fin du processus de nettoyage des eaux usées, résulte des boues issues des stations d'épuration. Avec l'usine Terraviva, la SME valorise cette boue d'épuration et la transforme en engrais en la mettant à fermenter avec du broyat de palette et de bagasse. Le résultat est celui d'un compost aux normes. Autre exemple, celui de la société Holdex qui parmi les déchets verts et organiques locaux qu'elle récupère pour la fabrication de composts utilise la bagasse de canne à sucre. Le métal qu'est l'or s'est vu attribuer une valeur proportionnelle à la pluralité des utilisations qu'il est possible d'en faire. Ainsi, un peu comme cela a été fait pour l'or, ne serait-il pas temps de donner sa véritable valeur à la bagasse de canne à sucre, une valeur cohérente avec toutes les utilisations qu'il est possible d'en avoir ?

*\*biomasse = ensemble des matières végétales*



# TCHIP

**TCHIP** [tʃip] n. m. – attesté 1988 ♦ onomat. ■ Fait d'émettre un bruit de succion en signe de désapprobation ou de mépris ; ce bruit. *Le tchip est originaire d'Afrique et des Antilles. Faire un tchip.* — v. ⟨1⟩ **TCHIPER.** *Tchiper qqn. Se faire tchiper.*

# CHIP

## Le pouvoir des sons

Voir la vidéo



Avec son apparition dans l'édition du Petit Robert 2025, l'incontournable "Tchip" qui, tour à tour, rythme les discussions vives, fait siffler le dédain et affiche la désapprobation fait son entrée dans un univers académique. Populaire, instinctive et démonstrative, l'onomatopée aux cent nuances participe encore un peu plus à l'histoire de la langue et à la culture en s'affichant dans le dictionnaire.

Martinique

# Climat, IA et leadership

CE SONT LES TROIS THÉMATIQUES DANS LESQUELLES SOUHAITE FORMER LE NOUVEAU CENTRE DE FORMATION ET D'INNOVATION DE CMA CGM, TANGRAM, SITUÉ AU CŒUR DE L'ÉCOLE NATIONALE DE LA MARINE MARCHANDE À MARSEILLE. LE BUT ? METTRE À DISPOSITION LES COMPÉTENCES NÉCESSAIRES POUR ARRIVER À L'OBJECTIF ZÉRO CARBONE EN 2050 POUR CE GÉANT DU TRANSPORT MARITIME.



Martinique

## DU CHAMP À LA CANTINE

C'est la somme dédiée au projet dit « Fewos » porté par la Collectivité territoriale de Martinique et lauréat du dispositif « démonstrateurs territoriaux des transitions agricoles et alimentaires ». Le but du projet, qui en est à sa première phase de développement, est, à terme, d'associer les acteurs de la production locale aux cuisines centrales des écoles.



Martinique

## 20 ANS

94 membres, 44 compétiteurs... le François Natation Club en 20 ans de vie, c'est aussi un classement à la 212<sup>e</sup> place au niveau national sur 920 clubs. Un club ambitieux qui, pour arriver à atteindre ses objectifs, investit également, de temps à autre, quelques lignes à la piscine du Saint-Esprit. des chiffres mais aussi une philosophie de vie liée à l'activité sportive qui prône l'esprit d'équipe, la discipline, le respect des règles et plus largement le respect de l'autre. Une piscine, un simple bassin rempli d'eau, mais qui, à travers la pratique de la natation, a pris pour habitude de pousser chaque membre de sa communauté à se dépasser en donnant le meilleur de lui-même.



Martinique

## SUIVI DES POLITIQUES PUBLIQUES

Les politiques publiques sont depuis plusieurs années évaluées dans leur pertinence et impact et désormais, une plateforme mise à disposition sur le site de la Cour des Comptes recense les différents documents depuis 2008. Une façon de rendre ces évaluations accessibles et intelligibles pour tous en ayant simplement à taper sur le clavier : « Plateforme des évaluations de politique publique ».



Martinique

# MÉDAILLE D'OR

C'EST CE QU'A REMPORTE  
LA BIÈRE LOCALE MARTINIQUEUSE  
BLONDE DE CHEZ BRASSERIE  
LORRAINE À L'OCCASION  
DU CONCOURS « MONDE  
SÉLECTION » À BRUXELLES.  
UNE RECONNAISSANCE  
CERTAINE POUR CETTE BIÈRE  
BRASSÉE DEPUIS 1922 ET DONT  
L'ENTREPRISE A CONNU UN  
REDRESSEMENT JUDICIAIRE  
EN 2022.



La Réunion

## « Master en fonds européens »

Monter des dossiers pour les fonds européens n'est pas une mince affaire. Au point que l'université de la Réunion inclura, à partir de la rentrée prochaine, un diplôme universitaire intitulé « Ingénierie de projets européens dans les Outre-mer », qui y sera pleinement dédié.



## Aérien en forme

Malgré la hausse des prix des billets d'avions, le trafic aérien des Outre-mer, selon la fédération nationale de l'aviation et ses métiers, n'accuserait aucune baisse. Au contraire : en 2023, le trafic aérien des outre-mer était supérieur à celui de 2019.

Guadeloupe

## PLUS BEL ARBRE DE GUADELOUPE

Rapprocher la population des trésors de la flore locale était le but du concours photos arbres remarquables de Guadeloupe organisé par le CCEE\*. Une façon de redécouvrir les arbres répertoriés comme exceptionnels pour leur rareté, leur âge ou encore leur dimension. 10 Lauréats ont reçu leur prix le 26 février dernier et le premier était attribué à un Fromager.

\*Conseil de la Culture et l'éducation, et de l'environnement



Martinique

## FEMME À LA BARRE

Isabelle Malbrough est la première femme élue à la présidence de la fédération des yoles rondes de Martinique. Cette comptable de formation succède à Alain Richard, qui effectuera sa passation au moment du tour des yoles 2024.



Guyane

## FEMME D'HONNEUR

Depuis le 10 juin, Christiane Taubira est nommée citoyenne d'honneur de Cayenne. Titre accordé par la mairie, il s'agit d'une reconnaissance envers le travail effectué, en particulier concernant le sujet de l'esclavage, avec notamment l'adoption le 10 mai 2001 de la loi reconnaissant l'esclavage comme crime contre l'humanité.



# 26,6 %

C'EST LE POURCENTAGE DE CHARGE PATRONALE LE PLUS ÉLEVÉ AU SEIN DES 38 PAYS MEMBRES DE L'OCDE. UN RECORD DÉTENU PAR LA FRANCE SELON UN RAPPORT EFFECTUÉ PAR CE MÊME ORGANISME INTERNATIONAL.



## ESPACE

Le plus puissant télescope spatial, James Webb, a livré ses clichés de la nébuleuse Orion, située à 1.350 années lumières de la Terre. Considérée par le CNRS comme « la pouponnière d'étoiles la plus riche et la plus proche du système solaire, c'est dans un environnement similaire que notre système solaire serait né (il y a 4,5 milliards d'années) et sur lequel planchent les chercheurs du monde entier à la recherche de nos origines.



Délices de Guyane

# NOS MÉDAILLES D'ARGENT

Du 04 au 06 mai 2024, le plus grand salon européen dédié à la culture du rhum, le **Rhumfest**, a fêté ses 10 ans avec plus de 150 marques et distilleries du monde entier.

Les grands gagnants : notre **Punch Passion** et notre liqueur **Or Boisé** reviennent chacun avec une prestigieuse médaille d'argent.



L'abus d'alcool est dangereux pour la santé, à consommer avec modération.

## UN VOYAGE SENSORIEL AVEC LE PUNCH PASSION

Élaboré avec des ingrédients locaux soigneusement sélectionnés, ce Punch Passion a séduit le jury du Rhumfest 2024 par son équilibre subtil et sa complexité aromatique. En alliant la **douceur exotique du fruit de la passion** à la **puissance d'un rhum authentique**, ce punch est idéal pour des moments de partage entre amis ou pour ajouter une touche d'exotisme à la réalisation de vos cocktails.

## LE RAFFINEMENT AVEC L'OR BOISÉ

L'Or Boisé, autre recette originale de Délices de Guyane, associe du **rhum blanc agricole infusé au chêne** à une **macération de gingembre**. Ce rhum épicé et boisé à 43% d'alcool saura vous surprendre par son équilibre. Il est idéal pour partager un moment convivial.

## UN ENGAGEMENT POUR LA QUALITÉ & L'AUTHENTICITÉ

Chez Délices de Guyane, nous concevons chaque produit avec un souci constant de qualité et d'authenticité. Notre marque s'engage à utiliser des **ingrédients nobles** pour offrir des produits qui reflètent fidèlement l'âme de la Guyane. Notre engagement? Continuer de travailler avec passion pour représenter fièrement la Guyane lors de ces concours internationaux.

## DÉCOUVREZ NOS PRODUITS

Découvrez la gamme complète des produits Délices de Guyane (confitures, condiments, sirops, liqueurs, punches, etc.) sur l'ensemble des réseaux de distribution guyanais mais aussi en ligne et dans notre boutique parisienne.

**Délices de Guyane,**  
ambassadeur des saveurs guyanaises

Notre site : [www.delicesdeguyane.com](http://www.delicesdeguyane.com)

Facebook : [Délices de Guyane](https://www.facebook.com/DelicesdeGuyane)

Instagram : [@delicesdeguyane](https://www.instagram.com/delicesdeguyane)

## ATELIER DE PRODUCTION

18, rue de l'industrie - PAE de Dégrad des Cannes  
97354 Rémire-Montjoly

tél : (+594) 35 38 69 Fax: (+594) 35 61 25  
[contact@delices-de-guyane.com](mailto:contact@delices-de-guyane.com)

## BOUTIQUE DE PARIS

83, rue des Martys - 75018 Paris

tél : (+33) 1 46 06 17 99  
[boutiqueparis@delicesdeguyane.com](mailto:boutiqueparis@delicesdeguyane.com)

# Le relais de la flamme *en 10 premières fois*

Du 7 au 17 juin, la flamme olympique a traversé trois océans et sillonné la Guyane, la Réunion, la Polynésie française, la Guadeloupe et la Martinique. Une première depuis l'invention du relais de la flamme. Petit florilège des premières fois.

Texte Floriane Jean-Gilles

## 1928

La flamme olympique **est née**, lors des Jeux d'Amsterdam. Un feu symbolique a brûlé pendant toute la durée des Jeux, mais la flamme n'avait pas été allumée à Olympie

## 1936

Le **1er** relais de la flamme est lancé, à Olympie, le 29 juillet, en présence de Pierre de Coubertin, lors des Jeux de Berlin.

## 1960

Le relais des Jeux de Rome est le premier à être retransmis à la **télévision**.

## 1968

Norma Enriqueta Basilio de Sotelo, athlète mexicaine, est la **première femme** à porter la flamme jusqu'à la vasque, aux Jeux de Mexico.



# 1996

Jeux d'Atlanta, une torche non allumée est transportée dans l'espace pour la première fois, à bord de **la navette spatiale Columbia**.

# 2004

Pour célébrer le retour des Jeux dans leur pays d'origine, un relais mondial de la flamme est organisé. La flamme est passée par **27 pays**.

# 2014

La flamme parcourt **65 000 kilomètres**, le relais des Jeux de Sotchi est le plus long de l'histoire ! Conçu pour que 90 % des habitants se trouvent à moins d'une heure du passage de la flamme, ce relais a traversé 83 régions russes et 2 900 localités. 14 000 porteurs se sont relayés pendant 123 jours.

# 2002

L'équipe masculine de **hockey sur glace**, au complet, enflamme le chaudron olympique lors de la cérémonie d'ouverture des Jeux d'hiver de Salt Lake City.

# 2013

Dans le cadre du relais des Jeux de Sotchi 2014, la flamme atteint le **pôle Nord**, le 19 octobre 2013.

# 2020

Pour la première fois de son histoire, les Jeux olympiques sont reportés, en raison de la pandémie de Covid-19. Alors que la flamme est allumée le 12 mars 2020 à Olympie, le relais des Jeux de Tokyo 2021 est lancé **un an plus tard**, le 25 mars 2021.

Communes isolées

# LA GUYANE S'ENFLAMME POUR PARIS 2024

Fortement engagée en faveur des valeurs citoyennes et sportives portées par l'olympisme et le paralympisme, la **Collectivité Territoriale de Guyane (CTG)** était la cheffe de file du Relais de la flamme sur le territoire, le 9 juin dernier. Retour sur cette épopée festive.

Texte Adeline Louault

Le passage du relais de la flamme sur le territoire, premier département et région d'Outre-mer à accueillir le mythique symbole, a offert un coup de projecteur unique sur le patrimoine historique, culturel et naturel de la Guyane, dévoilant quelques-uns de ses sites les plus emblématiques. Le dimanche 9 juin, dès 6h30, la torche olympique a entamé son parcours à Camopi, à la frontière avec le Brésil, sur le fleuve Oyapock. Arrivée en pirogue à travers la brume, dans une ambiance très solennelle, elle a été célébrée lors d'une cérémonie amérindienne. La flamme s'est rendue ensuite à Saint-Laurent du Maroni, au camp de la Transportation, mais aussi

à Kourou, sur le site du centre spatial où le Relais est passé devant la maquette de la fusée Ariane V puis a longé l'allée des drapeaux européens. Elle a poursuivi sa route vers Saint-Georges de l'Oyapock, Tonate Macouria, Matoury et Cayenne. Accompagnées par la CTG, les communes-étapes ont fêté l'événement en proposant un grand nombre d'animations autour du sport, de la culture et de l'éducation. D'est en ouest, tournois, initiations et démonstrations de breakdance, de basket, de rugby ou de handi-badminton mais aussi concerts de musique traditionnelles, spectacles, jeux et rencontres ont jalonné le parcours du relais, tout au long de la journée.

## « UNE GRANDE FÊTE POPULAIRE »

Au total, la flamme est passée entre les mains de plus de 120 porteurs : des champions reconnus, à l'image de la judokate Lucie Décosse, de la basketteuse Naomie Alnatas, de la sprinteuse Katia Benth ou du breaker Danis Civil, des personnalités publiques mais aussi des sportifs du quotidien, des bénévoles, des arbitres, des coaches, des enseignants. Avant de rejoindre le chaudron olympique, à Cayenne, allumé à 19h30 par la nageuse Malia Metella, la flamme a fait un détour par l'hôtel de la CTG, portée par un relais de judokas et Alicia Aylies, Miss France 2017.



CSG Kourou : Centre Spatial Guyanais, Kourou. Crédit : Paris 2024 / Ronan Liétar / SIPA PRESS





Passage de la flamme à la CTG

« C'est un moment unique qui n'arrive qu'une fois dans la vie, j'ai profité pleinement de l'instant », a déclaré la jeune femme, émue par la ferveur de la population. Le président Gabriel Serville a quant à lui salué « une grande fête populaire pour la Guyane ». « Les Guyanais ont compris le sens de la démarche : mettre de la fraternité, un élan de générosité, de l'amitié entre les peuples, ramener la paix dans nos cœurs et nos esprits », a-t-il souligné. « Ce sont là les valeurs fondamentales de l'olympisme et nous les faisons vivre à travers ce relais. Je suis heureux que l'on ait réussi à relever ce challenge ».

## Les enjeux pour la Guyane

Outre la valorisation de ses richesses, de ses champions et de sa diversité, le passage de la flamme permet le rassemblement de la population autour des valeurs olympiques que sont l'amitié, l'excellence et le respect. Par ailleurs, les retombées attendues pour le monde économique local sont nombreuses : les crédits versés par la Collectivité territoriale de Guyane au profit de Paris 2024 dans le cadre de l'accueil du relais se voient en partie réinjectés dans l'économie locale puisqu'ils ont été entre autres, mobilisés pour le financement de diverses prestations relatives à l'organisation de ce relais sur le territoire (à hauteur d'au moins 65 904 euros). Par ailleurs, la préparation et le déroulement de l'événement ont nécessité l'intervention de nombreuses entreprises locales dans plusieurs secteurs d'activité : hôtellerie, restauration, transport, communication, manutention, téléphonie, etc.

Cayenne chaudron 1 et 2 : Malia Metella allume le chaudron olympique, place des palmistes à Cayenne. Crédit : Paris 2024 / Quentin Furic / SIPA PRESS





# UN OUTIL POUR PROLONGER L'ACTION DU RSMA

La Fondation du SMA

*La Fondation du SMA au côté de jeunes volontaires du RSMA lors de la cérémonie de présentation au drapeau de la promotion « Jean-Claude Darcheville »*





Créée en juillet 2023, la **Fondation du Service militaire adapté** a pour mission de favoriser l'insertion durable des jeunes ultramarins, âgés de 18 à 30 ans, tout en participant au développement socio-économique des territoires.

La fondation du SMA agit en complément de l'action du RSMA qui, depuis 1961, assure la formation et l'insertion socio-professionnelle de jeunes de nationalité française, âgés de 18 à 25 ans, en Outre-mer. « Ce dispositif est né d'un constat : parfois, au-delà de la formation délivrée par le SMA, il y a besoin d'un coup de pouce supplémentaire, d'un accompagnement un peu plus long », explique le général Jean-Pierre Metz, président de la Fondation. Abrisé par la Fondation Agir contre l'exclusion (FACE), ce nouvel outil d'aide à l'entrepreneuriat ou au salariat se déploie à travers des « associations-filles », réparties dans les 7 territoires ultramarins : Guadeloupe, Martinique, Réunion,

Mayotte, Nouvelle-Calédonie, Polynésie française et Guyane en complémentarité de l'action des RSMA. L'antenne guyanaise a vu le jour début 2024. Elle s'adresse à tous les jeunes, de 18 à 30 ans, en particulier s'ils sont passés par le SMA ou non. « Les candidats nous sont adressés par le régiment, par nos partenaires et des réseaux locaux tels que les associations, les régies de quartier, les bailleurs sociaux, les GEIQ, etc. Ce filtre est nécessaire car il nous apporte une garantie sur le jeune », poursuit le président.

#### Quel fonctionnement ?

Présidée par le chef de corps du RSMA – le Colonel Roméo François en Guyane – et animée par un salarié, l'association territoriale a pour rôle d'identifier les projets, de les faire remonter au siège national de la Fondation qui les étudie, et de les accompagner en établissant des connexions avec l'ensemble des partenaires. « L'idée est d'avoir un maximum d'acteurs autour de la table pour suivre et encadrer au mieux les jeunes Guyanais », précise Guillaume Villemot, délégué général de la fondation du SMA. « La fondation se positionne comme une colonne vertébrale qui active différentes vertèbres, représentées par les partenaires, en fonction des besoins ». Quatre grands programmes d'action sont proposés aux porteurs de projet. Selon la situation, ils peuvent parfois être cumulés. À travers le programme « Mobilité » – qui finance les différents permis



## Une direction nationale bicéphale pour un maximum d'efficacité et un lien permanent avec le territoire

La gouvernance de la fondation associe une personnalité militaire, le général Jean-Pierre Metz, et une personnalité issue du monde civil, Guillaume Villemot. « Cette direction bicéphale fait notre force et nous permet de convaincre les entreprises qui ne connaissent pas toujours bien les territoires ultra-marins. C'est l'union de deux réseaux complémentaires ». En outre, le lien avec la marque SMA, une institution vieille de 60 ans qui a fait ses preuves dans le domaine de l'insertion socio-professionnelle des jeunes, apporte une garantie de solidité à la fondation. « Le côté armée véhicule des valeurs fortes comme la mixité, la citoyenneté, l'éducation, la formation mais aussi le savoir-être, le respect. Ces valeurs plaisent aux partenaires et nous ouvrent des financements », explique le colonel Ozenne, colonel adjoint au commandement du service militaire adapté. En outre, la connaissance du territoire est apportée par l'association locale, elle-même liée au RSMA de la Guyane.

de conduire – et le programme « Coup de pouce à l'installation », la fondation s'attelle à lever les deux principaux freins à l'insertion que sont, d'après elle, le déplacement et le logement. La fondation peut se porter garante d'un jeune locataire, régler son premier mois de loyer et financer les équipements de base. « Mais attention, on ne cherche pas le logement pour le jeune, notre rôle n'est pas de faire de l'assistantat », précise le général Metz. La fondation propose également un programme « alimentation responsable », pour favoriser la création d'entreprise dans le domaine de l'agriculture locale, et un programme « formation professionnelle ». « Le menu n'est pas figé. Nous avons identifié, avec certains acteurs locaux, d'autres thématiques qui pourraient faire l'objet de nouveaux programmes d'insertion en Guyane comme par exemple la filière des énergies renouvelables ou le secteur du bois », indique Guillaume Villemot.

### Financement

L'aide apportée prend la forme, selon les projets, d'un mécénat financier, d'un mécénat de compétences

ou d'un mécénat de confiance. Sur le plan pécuniaire, la participation n'excède pas 10 000 euros. Pour les projets exigeant un investissement plus important, la fondation s'engage à constituer un consortium de partenaires pour réunir la somme nécessaire. Grâce à ses nombreux relais, elle est également en mesure de proposer un soutien juridique et administratif ou encore comptable aux porteurs de projet. « Nous proposons un appui multi-services », assure Guillaume Villemot. Autonome financièrement du commandement du SMA, l'institution fait appel à des fonds privés pour mener à bien ses missions. « Sur les premiers projets suivis, l'essentiel du financement est pour le moment national. Certains partenaires veulent flécher leur apport comme Vinci qui souhaite financer des coups de pouce logement aux Antilles-Guyane. D'autres nous laissent entièrement carte blanche pour affecter les fonds cédés », explique le général Metz. Pour 2024, le montant total collecté atteint un million d'euros. Il devrait permettre de financer entre 160 et 200 projets sur les 7 territoires d'implantation.

### Des projets variés au service du territoire

Tout dossier est éligible. « Nous étudions l'ensemble des demandes car nous partons du principe qu'un projet doit trouver une solution. La fondation a un rôle d'écoute, de conseil, d'information mais aussi d'orientation vers d'autres interlocuteurs, vers des dispositifs d'accompagnement parfois plus adaptés au projet en question », poursuit Guillaume Villemot qui insiste sur le fait que la fondation ne se substitue en aucun cas aux autres structures d'insertion mais vient prolonger l'action du SMA. En Guyane, sept dossiers, émanant d'anciens volontaires du RSMA, ont déjà été validés. Parmi eux, deux jeunes vont



La Fondation en réunion avec la mairie de Sinnamary lors de sa visite en Guyane en Mars 2024



être accompagnés pour le passage des permis poids-lourd et transport de personnes. Deux autres vont passer leur CACES (certificat d'aptitude à la conduite en sécurité) activités portuaires. Venue du fleuve, une jeune femme va bénéficier du programme « Mobilité » pour passer son permis et du « Coup de pouce logement » pour s'installer à Cayenne où elle travaillera en tant que caissière. « La condition sine qua non pour prétendre à une aide de la fondation est d'avoir une promesse d'embauche ou un contrat », souligne le Général Metz.

### Un accompagnement inscrit dans la durée

D'autres projets, nécessitant un accompagnement plus long et approfondi, sont en cours d'étude. Parmi eux, celui d'une jeune femme qui ambitionne de devenir maître-chien pour travailler dans la recherche de stupéfiants. Dans un premier temps, la fondation prévoit de lui faire rencontrer le personnel aéroportuaire afin de s'assurer que son choix professionnel est le bon. Ensuite, il faudra qu'elle fasse l'acquisition d'un chien et suive une formation en Métropole. « Nous allons l'aider à trouver les solutions. Le premier niveau de notre accompagnement est d'aider le candidat à définir et structurer son projet, à identifier les moyens à mettre en place pour que celui-ci devienne une réalité ». Avec cet appui multi-services, capable de s'inscrire dans la durée si le dossier le nécessite, la fondation du SMA s'inscrit dans une logique d'encadrement sur-mesure sur le long terme quand le RSMA n'est plus en mesure de poursuivre l'accompagnement. « L'objectif n'est pas de faire du volume mais de se concentrer sur des projets de qualité, qui vont faire vivre le territoire », conclut le général Metz.



Le général Jean-Pierre Metz, président de la Fondation

### Les partenaires

Placée sous l'égide juridique de la Fondation Agir contre l'exclusion, créée par Martine Aubry et présidée par Jean Castex, la fondation du SMA est adossée à un Comité exécutif composé d'une quinzaine de membres issus du monde ultra-marin. Il se réunit chaque trimestre pour entériner les projets soumis par les associations territoriales. Parmi eux, on trouve des entreprises, des institutions et des autorités qualifiées Outre-mer et jeunesse. La FEDOM, le CESE, l'ADIE, la CCI de Nouvelle-Calédonie, la CPME Nouvelle Calédonie, la chaire Outre-mer de Sciences Po, la Croix Rouge française, l'ordre des experts-comptables des Outre-mer, l'Union sociale pour l'habitat sont quelques-unes des institutions qui soutiennent la fondation. Au rang des entreprises, on retrouve les groupes Vinci, Rubis, Unéo, SARA, CMA-CGM pour ne citer qu'elles. Lors de sa venue en Guyane, en mars, la gouvernance de la fondation a rencontré de nombreux acteurs locaux comme la FRBTP, SARA Guyane, CMA-CGM Guyane, la CCI ainsi que le monde associatif avec l'objectif de nouer des partenariats de proximité sur le plan territorial. « Pour un fonctionnement efficace et fluide du dispositif, il est essentiel de tisser des liens avec des entités qui partagent des enjeux communs d'insertion », souligne Guillaume Villemot. En outre, la connaissance du territoire est apportée par l'association locale, elle-même liée au RSMA de la Guyane.



Salon

# UNE DYNAMIQUE OUTRE-MER VISIBLE

Pour la première fois à Vivatech, les start-up ultramarines ont été regroupées sur un même stand “Les Outre-mer – terres d’innovation” en vue de favoriser leur développement à l’international. Explications avec Johann Remaud, directeur du réseau Outre-mer chez **Business France**.

Texte Anne-Laure Labenne - Photo Baptistine Notte et Anne-Laure Labenne



La Team France Export : Lise Pellerin (BPI France), Raïssa Kern (CCI Guadeloupe), Gauthier Lanta (stagiaire Business France), Kévin Payet (délégué régional Business France La Réunion), Johann Remaud (directeur du réseau Outre-mer Business France) et Nathalie Lugiery (CCI Martinique)



### Racontez-nous comment s'est articulé le stand sur lequel nous nous trouvons...

**Johann Remaud** : Nous sommes sur l'un des deux stands Business France. Il y a un stand institutionnel national et un stand spécifique, celui-ci, pour l'Outremer, fruit d'une collaboration avec l'association Innovation Outre-Mer, qui rassemble les DROM (départements et régions d'Outre-mer) et offrant une prise en charge exceptionnelle à 100 % grâce au partenariat avec le Ministère de l'Intérieur et des Outre-Mer. Nous sommes sur un format de stand tournant, c'est-à-dire que, chaque jour, on a une dizaine d'espaces disponibles pour des entreprises et des institutions qui se relayent en fonction de quatre thématiques : retail et services, bio-ressource et green tech, clean tech, ICC et tourisme. En prenant en compte les autres pavillons de La Réunion et de la Nouvelle-Calédonie/Polynésie, c'est une délégation forte de 60 entreprises ultramarines exposantes cette année !

Pour la première année, nous avons donc une dynamique Outre-mer visible et une présence unifiée. Lors des éditions précédentes, seules quelques entreprises étaient hébergées par des grands groupes ou incubateurs et de façon isolée.

## Vivatech 2024, une édition record

Rendez-vous annuel consacré à l'innovation, la 8e édition de Vivatech s'est déroulée du 22 au 25 mai dernier, Porte de Versailles, à Paris.

- **165 000** visiteurs venus du monde entier (+10 % vs 2023)
- **13 500** start-up (+ 20 % vs 2023)
- **120** pays représentés
- **2 000** investisseurs et fonds d'investissement
- **+ de 400** conférenciers, dont Elon Musk, les sœurs Williams...

### Qu'est-ce qui change donc pour les start-up d'être ainsi regroupées ?

Déjà, leur apporter plus de visibilité et donner une image positive et innovante de l'Outre-mer, casser les clichés et montrer qu'il y a un savoir-faire très important. On a vraiment besoin de voir l'Outremer sous un prisme différent : les entreprises sont aussi qualitatives, voire meilleures, que celles de



l'Hexagone. Notre vocation chez Business France au sein de la Team France Export, c'est de connecter les entreprises françaises avec les opérateurs étrangers pour les porter à l'international. Ainsi, les entreprises ont pu obtenir des rendez-vous durant ces quatre jours de salon avec des grands comptes étrangers... Enfin, plus on va fédérer les entreprises d'Outre-mer, plus elles se connaîtront. Cette transversalité amène aussi des relations qui vont jusqu'à des relations de business entre entreprises exposantes.

### Tout repose sur la "Team France Export", détaillez-nous les dessous de cette équipe...

La Team France Export c'est une alliance d'opérateurs dont le métier est d'accompagner sur le long terme les entreprises à l'international. On compte ainsi trois opérateurs majeurs, parmi lesquels les CCI qui assurent une certaine proximité avec les entreprises. Au cœur de cette alliance, il y a aussi Business France, l'opérateur national, qui projette les entreprises à l'export. Et le 3e acteur est BPI France qui apporte l'aspect financier. Ces opérateurs, sur chaque territoire, travaillent en synergie et sous pilotage des collectivités.

Tout secteur confondu, on dénombre 1 500 entreprises réparties dans les portefeuilles des conseillers sur l'ensemble des trois bassins. Sur ces 1 500, 150 à 200 sont lancées dans une dynamique internationale.

### Que pouvons-nous vous souhaiter pour la prochaine édition ?

Mon vœu serait que tous les territoires puissent être ensemble sur un seul et même espace et regrouper toujours plus d'entreprises. Il faudra tirer le bilan de cette édition, voir si effectivement les entreprises ont trouvé un intérêt fort d'être présentes, leur but étant, il faut le rappeler, de lever des fonds et trouver des partenaires.

# « UN TREMPLIN POUR LE VIVRE ENSEMBLE »

*« Le bénévolat est l'action de la personne qui s'engage librement, sur son temps personnel, pour mener une action non rémunérée en direction d'autrui, ou au bénéfice d'une cause ou d'un intérêt collectif. »*



Tribune d'une plénière

L'organisation des jeux Guyane – meeting international d'athlétisme en avril 2024 qui ne s'étaient pas déroulés depuis 21 ans, l'accueil de la flamme olympique en Guyane en juin 2024 et le Tour Cycliste de Guyane en août 2024 sont des exemples qui montrent la place du bénévolat, l'implication, l'engagement des associations pour ces événements fédérateurs de la société guyanaise. À l'aube des modifications conjoncturelles de la Guyane, relatives à son développement et à son avenir socio-économique et durable au niveau de la santé, du handicap de la cohésion-sociale et du sport... le CESECE Guyane a manifesté son intérêt pour une réelle prise en considération de la situation de notre territoire dans le domaine de la cohésion sociale du territoire et du développement de la vie associative en souhaitant se pencher sur la réalisation d'une étude sur « le bénévolat, un tremplin pour le vivre ensemble ».

Sur proposition de la présidente du CESECE qui a pleinement conscience que la cohésion sociale du territoire est un axe important de développement de la Guyane et dans le but d'optimiser cette démarche, la commission santé-handicap-cohésion-sociale-sport,

présidée par monsieur Joël Francillonne, dans une vision prospective, a travaillé pour avoir des indicateurs offrant les possibilités d'adaptation et de formation des hommes et des femmes rompus ou non, à la réalité du développement de notre territoire. Il paraissait important de valoriser les actions qui contribueront à provoquer des émulations à l'égard de la jeunesse et de la population de notre territoire qui doivent être plus à même de porter le développement du territoire, plutôt que de le subir.

• **L'engagement bénévole associatif est un tremplin essentiel pour favoriser le vivre-ensemble et la citoyenneté active** qui ne se limite pas à rendre service aux autres. S'appuyant sur son réseau de partenaires et ses compétences, il s'agissait de mobiliser l'intelligence collective des représentants de la vie économique, sociale, culturelle et sportive autour d'une réflexion prospective sur le renouveau des modes de cohésion sociale de la Guyane.

• **Le bénévolat un tremplin pour l'emploi et le vivre-ensemble.** En offrant son temps de manière désintéressée, il favorise l'inclusion sociale et réduit les disparités qui peuvent exister au sein de la communauté



et est abordé comme un gisement de qualités professionnelles développées dans l'action et relevant du registre de l'entrepreneuriat.

Ce travail d'introspection a permis de s'approprier tous les outils existants à même de proposer, aux instances décisionnaires, les éléments concrets et utiles qui leur permettront de mettre en exergue de manière précise à tous les niveaux, les difficultés et les freins quand il y en a, empêchant l'anticipation ; de proposer la projection, la planification et la réalisation de projets à court, moyen et long terme utile au développement et à la cohésion sociale de la Guyane.

**Il en ressort une conclusion principale : l'impératif de mieux former et reconnaître davantage les compétences des bénévoles.**

Aussi, le CESECE Guyane propose d'organiser avec un partenaire institutionnel : la Journée du Bénévolat « afin de valoriser ceux qui mériteraient une distinction et faire converger les statuts du bénévolat, vers le volontariat, afin qu'il soit mieux pris en compte dans la définition et la mise en œuvre des politiques publiques » selon l'Observatoire local de la vie associative en Guyane. Dans un monde en mutation, où la confiance dans les institutions traditionnelles diminue, le bénévolat associatif devient un moyen puissant de prendre sa place dans la cité et d'agir ensemble pour le bien commun.



*L'équipe du Cesece Guyane solidaire avec leur collègue Mireille Z. (au centre)*

Dossier préparé par Marthe Panelle-Karam avec le concours d'Alphonse Ringuet

**CESECE GUYANE**

Pôle Présidence - 1 Place Léopold Héder - BP 47025

97307 Cayenne Cedex - 0594 289 605 / 0594 300 600

[www.cesece-guyane.fr](http://www.cesece-guyane.fr) - [marthe.panelle-karam@ctguyane.fr](mailto:marthe.panelle-karam@ctguyane.fr)

Retrouvez notre actualité sur les réseaux sociaux



## QUESTIONS ET PRÉCONISATIONS

L'audition des principaux partenaires de la cohésion sociale en Guyane – l'Observatoire local de la vie associative en Guyane, les maires de deux communes représentatives de l'évolution (Maire de Macouria - Ville nouvelle en devenir, le président de l'association des maires de Guyane et maire de Sinnamary, une commune qui ne veut point se départir de la richesse de sa ruralité) a fait ressortir un questionnaire et des préconisations suivantes :

### Quatre grandes questions :

1. Comment permettre à tous de s'engager ?
2. Comment reconnaître individuellement et collectivement les bénévoles ?
3. Comment mieux reconnaître les compétences et les former ?
4. Comment prendre en considération l'impact non monétaire du bénévolat sur la société ?

### Préconisations du CESECE Guyane :

1. Généraliser une véritable formation des élèves délégués et des élèves engagés dans des actions bénévoles, reconnue et valorisable dans leur parcours scolaire en prenant en compte l'utile nécessité de la formation du bénévole et s'orienter vers des formations qualifiantes et diplômantes.
2. Demander aux partenaires sociaux d'expertiser et d'évaluer la création d'un nouveau droit interprofessionnel. Faire reconnaître le droit aux bénévoles de bénéficier auprès des entreprises privées, d'un capital de jours dédiés aux journées d'actions bénévoles.
3. Mettre en place un crédit d'impôt qui serait utile pour la prise en compte de la valorisation de l'effort du bénévolat car c'est un acte désintéressé, ne pouvant donner lieu à rétribution financière.
4. Modifier la charte d'engagements réciproques entre l'État, le Mouvement associatif et les collectivités territoriales avec un nouveau paragraphe indiquant qui les engageraient à rendre effectives, à protéger et à promouvoir les libertés associatives qui regroupent les différentes libertés publiques qui permettent aux associations de mener à bien leur mission : liberté d'association, liberté de réunion, liberté d'expression, liberté de manifestation.



## Communes isolées

# L'INCROYABLE POUVOIR DE L'INSERTION ?

Pour lutter contre la précarité de l'emploi qui sévit dans les zones reculées de Guyane mais aussi réduire le taux de suicide chez les jeunes, des associations développent des initiatives sur mesure, dans le cadre de l'insertion par l'activité économique.

Texte Adeline Louault

En 2015, commandé par le Premier Ministre, un rapport de la sénatrice Aline Archimbaud et de la députée Marie-Anne Chapdelaine sur le suicide des jeunes Amérindiens en Guyane préconisait, parmi une trentaine de propositions, de « développer des possibilités d'activités dans les villages, notamment pour les jeunes en luttant ainsi contre leur désœuvrement ». En effet, depuis le début des années 2000, les populations autochtones sont frappées par un taux de suicide chez les jeunes jugé 8 à 10 fois supérieur à la moyenne constatée sur le reste du territoire et dans l'Hexagone. C'est dans ce contexte que l'association LIANE (Lien et

Insertion pour la GuyANE) a vu le jour en 2019. Créée à la demande du préfet par le Parc amazonien de Guyane et le Groupe économique solidaire Aproses, elle est chargée de mettre en place des ateliers et chantiers d'insertion dans les communes isolées. Celles-ci sont principalement concentrées sur le périmètre du Parc amazonien de Guyane. Inaccessible depuis le littoral sauf par avion ou pirogue, il s'étend sur 33 900 km<sup>2</sup> intégrant les communes de Camopi, Saül, Maripasoula, Papaïchton et Saint-Élie. À l'image de LIANE, d'autres organismes développent des chantiers d'insertion pour aider au désenclavement de ces villages. C'est le cas par exemple de

Yenkumu Lutu qui intervient à Papaïchton dans différents domaines (bâtiment, espaces verts, nettoyage, animation) ou de Kwala Faya qui met en œuvre, sur les fleuves Maroni et Oyapock, des installations photovoltaïques individuelles construites « par les habitants pour les habitants » et contribue à la gestion des déchets produits par ces équipements.

### **FAVORISER LE POUVOIR D'AGIR DES COMMUNES ISOLÉES**

LIANE combine une offre d'insertion, un accompagnement personnalisé, des opportunités d'emploi et des programmes de formation. « Notre objectif est de



À Camopi, LIANE mène un chantier d'insertion autour d'une agriculture respectueuse de l'environnement.



donner un cadre aux personnes accueillies, d'être un tremplin afin que, par le travail et la formation, elles retrouvent un statut social, dignité, reconnaissance, confiance et stabilité, et puissent repenser leur avenir », explique Eric Béasse, directeur de LIANE. En parallèle de l'action d'insertion par l'activité économique, l'association se concentre sur l'autonomisation des individus face aux défis sociaux, économiques et environnementaux auxquels ils sont confrontés. Son action vise à accompagner les initiatives locales, à améliorer les conditions de vie et à valoriser les savoir-faire traditionnels. « Nous intervenons en lien avec les acteurs locaux, les chefs coutumiers, les associations amérindiennes, et bien sûr le PAG et l'Aprosep », poursuit Eric Béasse. « Nous n'imposons rien, nous ne faisons que répondre aux demandes des communes afin de laisser toute la place à l'individu et au collectif amérindien pour penser leur territoire. Notre but est de favoriser leur pouvoir d'agir ».

### **UNE ACTION FRAGILISÉE PAR UNE BAISSÉ DES MOYENS FINANCIERS**

Depuis 2019, plusieurs chantiers d'insertion ont été créés par LIANE. Ils accueillent principalement des bénéficiaires du RSA (42 %

des salariés en parcours), des jeunes de moins de 30 ans et de niveau académique faible, sur des périodes de 24 mois. Cette année, à cause de coupes budgétaires opérées par l'État et d'un retard administratif dans le versement des subventions émanant de la collectivité territoriale, seuls deux chantiers subsistent, à Camopi et Antecume-Pata. Le projet de développement écotouristique

## **Que deviennent les salariés en parcours d'insertion ?**

En 2023, sur 52 salariés en insertion au sein de LIANE, 12 terminaient leur parcours d'insertion. Parmi eux, 25 % des salariés sont en sortie positive via une entrée en formation (RSMA, cadets de la république...); 17 % sont en sortie vers un emploi de transition; 8 % ont trouvé un emploi durable. Eric Béasse cite quelques exemples de sorties positives :

« Un ancien salarié a créé sa propre exploitation agricole, un autre s'est lancé dans l'entretien d'espaces verts, un autre encore souhaite développer un projet écotouristique et devenir guide, une ancienne salariée va créer un poulailler et vendre sa production ». À noter que plusieurs anciens salariés de LIANE ont également poursuivi leur parcours en créant une activité entrepreneuriale au sein de la Coopérative d'activité et d'emploi Tumukumakop (cf. GuyaMag n°120 – septembre 2023)

du village Favard (commune de Roura) a, hélas, dû être suspendu il y a quelques semaines. À Camopi, LIANE a mis en place un chantier d'insertion autour d'une agriculture

respectueuse de l'environnement et des espaces verts. Un projet d'agro transformation avec réalisation de produits finis vient de démarrer. Une quinzaine de salariés sont employés. Les trois encadrants techniques sont eux-mêmes d'anciens salariés en insertion issus du village. « C'est pour nous une fierté et une marque de réussite d'avoir formé nos propres encadrants », se félicite Eric Béasse. « Jusqu'à l'année dernière,

nous employions à ces postes des personnes qui n'étaient pas forcément originaires de Guyane ».

À Antecume-Pata, LIANE s'investit aux côtés de l'association YEPE dans la préservation et la transmission des techniques de construction traditionnelle amérindienne. Un Tukusipan (carbet communautaire) a notamment été édifié par huit salariés en parcours d'insertion. LIANE aimerait développer d'autres projets mais les difficultés financières la contraignent à revoir ses priorités. « L'essentiel est de préserver et de sécuriser les actions en cours. On sent dans ces communes que nous avons une utilité sociale forte, qui touche au bien-être et à la santé

de la population. Le maintien de nos chantiers d'insertion est une question de survie », conclut Eric Béasse.



*Transition des territoires*

# PASSAGE AU VERT

Les subventions d'État réussiront-elles à donner le coup d'accélérateur suffisant au verdissement de nos territoires et de nos économies ?  
Enquête auprès des lauréats du Fonds vert 2023. (2/6)

Texte Floriane Jean-Gilles



## **MISE EN PLACE D'UNE BRIGADE DE LUTTE CONTRE LES ESPÈCES EXOTIQUES ENVAHISSANTES EN MARTINIQUE**

**Porteur du projet :**

Parc naturel régional de la Martinique (PNRM)

**Coût total du projet : 1,9 M €**

**Subvention Fonds vert : 884 000 €**

Parce qu'il s'intègre dans la stratégie nationale biodiversité 2030, par la lutte contre les pressions sur la biodiversité, c'est l'un des projets phares du Fonds vert 2023. « Avant de déposer notre projet dans le cadre du Fonds vert, nous avons formé plusieurs agents pour constituer cette brigade », nous explique Marcel Bourgade, responsable de la brigade d'intervention de lutte contre les espèces exotiques envahissantes. « Une douzaine d'agents a participé à ce stage de formation et est dorénavant habilitée à intervenir pour la conservation des espèces animales et végétales protégées. »

Si le PNRM est chargé de la protection des réserves naturelles (péninsule de la Caravelle, péninsule de Sainte-Anne, réserve du Prêcheur, Baie de Génipa), des actions ciblées sont également menées sur les espaces

sensibles pour la biodiversité, comme les îlets. Marcel Bourgade poursuit : « Nous définissons aussi des secteurs d'intervention clés, tel que Fort-de-France et Schoelcher, en fonction des espèces animales et végétales à éliminer. La liste de ces espèces animales exotiques envahissantes est établie par arrêté préfectoral. Cinq sont particulièrement problématiques car elles causent le déclin d'espèces endémiques, comme l'iguane (*Iguana iguana*) ou le rat noir (*Rattus rattus*). Or, la Martinique possède l'un des plus forts taux d'endémisme de la Caraïbe orientale. La brigade concentre donc particulièrement ses actions contre ces espèces considérées comme prioritaires ».

En 2023, les 13 agents de la brigade ont consacré 1 271 jours à la lutte contre ces 5 espèces prioritaires tant

animales que végétales ; d'autres actions ont été réalisées sur d'autres espèces exotiques envahissantes comme le gecko Tockay (*Gekko gekko*), la tortue à tempes rouges (*Trachemys scripta*), la langue de belle-mère et la petite citronnelle, permettant ainsi d'atteindre l'objectif de 1 500 jours/homme qui était fixé.

Cette année, une partie du fonds vert sera allouée à des formations de spécialisation des agents, notamment sur les végétaux ; à l'achat d'équipements et à la recherche sur les espèces et techniques de capture. « La subvention n'est pas versée d'un coup, mais en plusieurs fois », conclut Marcel Bourgade, « nous souhaitons à l'avenir renforcer la brigade et la scinder en deux équipes distinctes, l'une dédiée aux espèces animales, l'autre aux végétales. Il serait également intéressant de travailler à la valorisation d'espèces invasives végétales, comme la langue de belle-mère (*Sanseveria hyacinthoides*) qui est une fibre et, avant tout, de sensibiliser la population aux bonnes pratiques, dans une démarche éco citoyenne ».



*Docteurs en sciences*

# “Sur quoi travaillez-vous ?”

Réponses courtes et précises de médecins et chercheurs des Antilles-Guyane. Texte Sarah Balay - Photo Lou Denim

**Naëma Beziat**

## Mieux comprendre l'écologie des crabes marins et terrestres

**Quel est l'intitulé de votre thèse ?**

« Caractérisation de symbiotes bactériens colonisant les branchies de diverses espèces de crabes de Guadeloupe »

**Où et quand l'avez-vous soutenue ?**

Le 16 décembre 2022, à l'université des Antilles, pôle Guadeloupe.



**Si vous deviez résumer vos travaux en une seule phrase ?**

Je m'intéresse aux bactéries présentes chez les crabes : sont-elles potentiellement dangereuses pour l'homme lorsque les crabes sont consommés ? Cette relation avec les bactéries est-elle bénéfique pour le crabe ?...

**Quelles sont les applications concrètes de votre étude ?**

Les crabes sont des animaux très importants dans la majorité des écosystèmes terrestres, où ils sont considérés comme des ingénieurs de cet écosystème. Leur activité permet l'aération du sol, l'enfouissement des végétaux permettant de piéger activement le carbone dans le sédiment. Ainsi, l'activité des crabes augmente la diversité des espèces dans les écosystèmes terrestres. Mon étude vise à mieux comprendre l'écologie des crabes marins et terrestres, leurs besoins et leur relation avec leur habitat. Dans le cas de la symbiose existant au niveau des branchies, cela nous permettra de découvrir les molécules produites par l'association crabe-bactéries, et leur potentiel. C'est de la science fondamentale, on étudie les animaux pour comprendre leur fonctionnement et connaître les échanges réalisés. Pour l'instant, nous avons identifié des molécules ayant des propriétés antibiotiques.

**Que faites-vous aujourd'hui ?**

Je suis actuellement chargée de mission au Parc national de la Guadeloupe en appui à la révision de la politique scientifique. Je rédige les plans d'actions qui seront mis en œuvre pour la protection de la nature et du patrimoine pour les dix années à venir.

## Mémorial

# RENDRE HOMMAGE AUX VICTIMES DES ZOOS HUMAINS

Des Kali'nas et des Arawaks de Guyane et du Suriname ont été exhibés dans des zoos humains en Europe à la fin du XIXe siècle. Certains ne sont jamais revenus. En attendant la restitution des dépouilles, réclamée par leurs descendants, un mémorial sera inauguré le 11 août à Iracoubo.

Texte Adeline Louault



*Exhibition ethnographique de Caraïbes en mars 1892, à Paris.*

© musée du quai Branly - Jacques Chirac, Dist. GrandPalaisRmn / image musée du quai Branly - Jacques Chirac

**E**n 1882 et 1892, 47 Amérindiens vivant dans la région d'Iracoubo et de part et d'autre du Maroni ont été envoyés à Paris, au zoo humain du Jardin de l'Acclimatation où plus d'un milliard de visiteurs vinrent les observer. L'expédition de 1892 aurait même mené les exhibés dans d'autres expositions ethnographiques à

Bruxelles, Berlin et Dresde avant le retour vers leur terre d'origine. Ces autochtones, autrefois appelés par les blancs « Galibis » – du nom d'une ville du Suriname située à l'embouchure du Maroni – ou « Karibs », ont vécu dans des conditions déplorables et souffert du froid. Huit d'entre eux (six Kali'nas et deux Arawaks), victimes de pneumonies ou de bronchites

suffocantes, ne sont jamais revenus. Une association, baptisée Moliko Alet+Po (les descendants de Moliko) se bat pour leur reconnaissance et le retour de leurs restes, actuellement conservés au Musée de l'Homme à Paris.

### **SORTIR DE L'OUBLI**

Créée en 2021 par Corinne Toka Devilliers, descendante d'exhibés,



l'association est née après le visionnage du documentaire « Sauvages au cœur des zoos humains », réalisé par l'historien Pascal Blanchard. « J'y ai vu mon arrière-grand-mère Moliko, cela a été un choc. Je me suis sentie visée par la conclusion qui disait : écrivons-nous un jour le récit de Moliko pour qu'il entre à jamais dans l'histoire de la Guyane et dans celle de la France ? C'est désormais le devoir d'une génération de sortir cette histoire de l'oubli pour apaiser les mémoires et tourner définitivement la page des zoos humains. » Depuis, la descendante de Moliko n'a cessé d'enquêter afin de découvrir l'identité des 14 Amérindiens partis en 1882, puis des 33 autres qui ont suivi en 1892, et de retracer leur parcours.

## **IDENTIFIER LES INDIVIDUS**

Une convention signée avec le musée du quai Branly à Paris lui a donné l'autorisation d'exploiter les photos et dessins des exhibés. « Beaucoup n'étaient pas identifiés, cela m'a bouleversée. Sans nom, on n'existe pas. » Pendant 8 mois, travaillant à partir des clichés de l'époque, des témoignages patiemment recueillis auprès des anciens en Guyane, des archives de l'anthropologue Gérard Collomb qui a étudié le sujet dans les années 90, et celles du Musée de l'Homme (qui possède des actes administratifs ainsi que des moulages de certains visages), Corinne et ses soutiens se sont échinés à redonner une identité et une histoire à chacun. « Aujourd'hui, on sait enfin qui il sont, d'où ils sont partis, ce qu'ils ont fait. » Une première victoire pour les descendants qui souhaitent désormais voir revenir leurs morts auprès d'eux.

## **AHIERAMO, MOLIKO ET TOUS LES AUTRES**

La question du retour des corps est actuellement entre les mains du gouvernement (cf. encadré). Une loi, promulguée le 26 décembre

2023, autorise désormais à faire sortir du domaine public français des restes humains identifiés comme provenant de pays étrangers afin de les leur restituer. Mais le sujet de l'Outre-mer demeure problématique puisqu'il s'agit de restes humains « français ».

Sur les huit morts amérindiens référencés, six ont été exhumés, sans doute pour être « étudiés » par les scientifiques de l'époque, et sont actuellement conservés au Musée de l'Homme. Un autre est toujours inhumé au cimetière de Levallois-Perret. Quant au dernier, un Arawak qui a fait l'objet d'une dissection, ses restes demeurent introuvables. En attendant de pouvoir ramener les huit malheureux en Guyane et de leur offrir une sépulture décente, l'association a sollicité l'aide de la Collectivité territoriale de Guyane en 2022 pour édifier un mémorial.

## **UN MÉMORIAL À IRACOUBO**

Les statues en bronze de deux exhibées, Ahieramo, une femme d'âge mûr, partie en 1882, représentant la sagesse et la force, et la jeune Moliko, partie en 1892, symbolisant le renouveau et l'espoir, seront entourées de bancs kali'nas et de supports présentant des objets traditionnels amérindiens. Le projet est accompagné par le pôle culture, patrimoine et identités de la collectivité, et placé sous l'autorité d'un comité de pilotage associant la CTG, Moliko Alet+Po, le grand conseil coutumier, le musée du Quai Branly, les autorités coutumières de Guyane et du Suriname et la commune d'Iracoubo où sera édifié le monument. Une plaque commémorative listera les noms des 47 exhibés et 6 panneaux d'information retraceront leur histoire. Disponible, la parcelle située à côté du mémorial, inauguré le 11 août prochain, pourrait accueillir la future sépulture des exhibés morts à Paris... quand leurs restes reviendront enfin en Guyane.

## **“ Il reste 6 mois”**

### **3 QUESTIONS À CATHERINE MORIN-DESAILLY, SÉNATRICE DE LA SEINE- MARITIME.**

**Elle est à l'initiative de la loi du 26 décembre 2023 qui autorise à restituer des restes humains identifiés issus de pays étrangers. Elle explique pourquoi la question du retour des restes humains en Guyane est en suspens.**

*Pourquoi la loi du 26 décembre n'inclut-elle pas les territoires d'outre-mer ?*

Dès que j'ai eu connaissance de la demande légitime des Guyanais, j'en ai parlé au président de la commission des lois du sénat mais hélas, la requête était hors délai. J'ai donc demandé au ministère de la Culture et au ministère de l'Outre-mer de trouver, sous un an, une solution pour permettre le retour des restes humains ultramarins vers la terre de leurs ancêtres. Il ne reste plus que 6 mois. Je serai très exigeante sur ce point.

*La question ultra-marine semble épineuse, pour quelles raisons ?*

D'abord, les musées ont longtemps été très fermés sur le sujet des restes humains. Il y a comme un tabou. Ensuite la Guyane est en France, et si le Musée de l'Homme transférait les restes dans un musée de Cayenne, ils resteraient officiellement dans les collections françaises et ne seraient donc pas véritablement rendus aux familles...

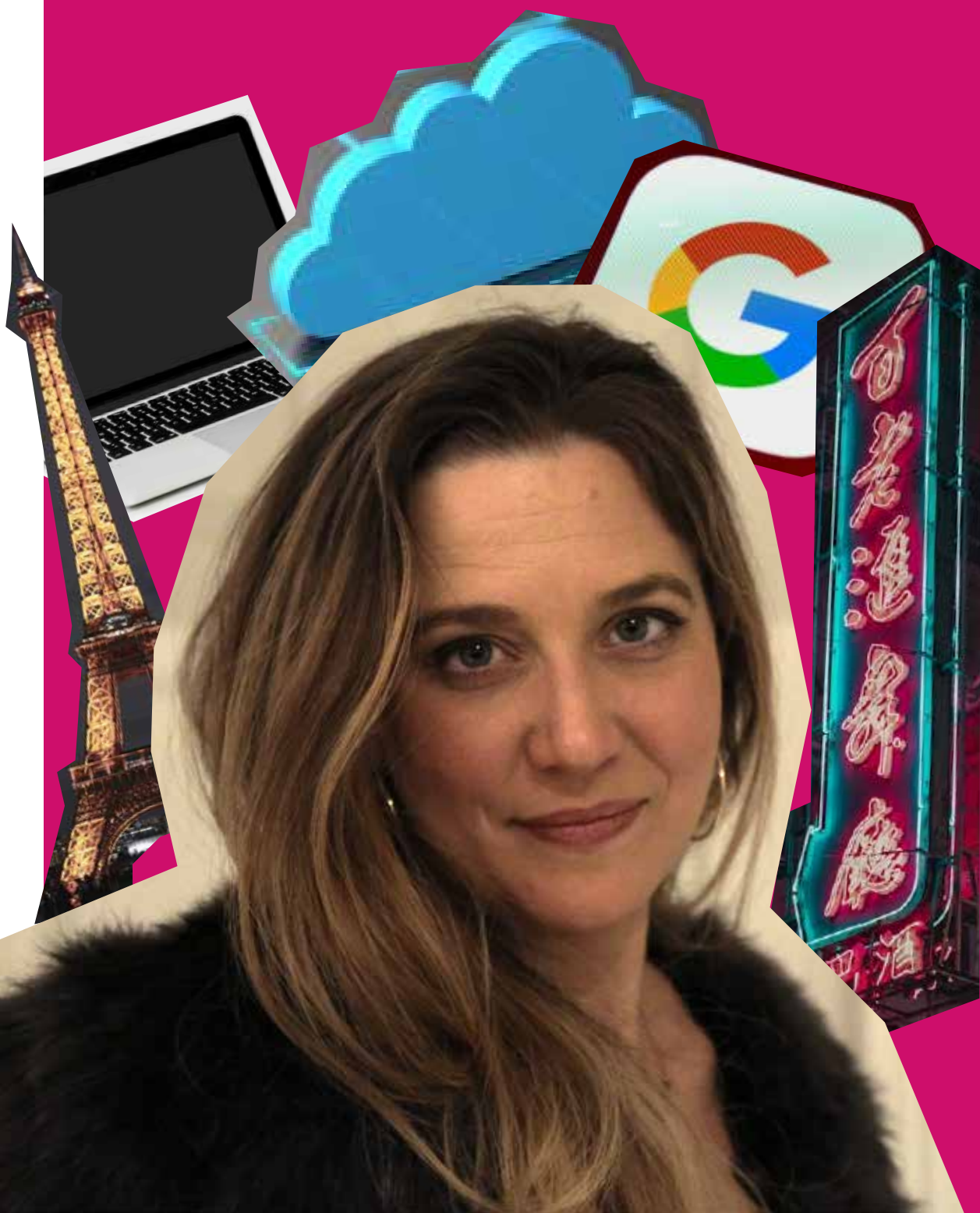
*Quelle solution peut être envisagée selon vous ?*

Un acte spécial doit être consenti par le gouvernement et établi avec la collectivité de Guyane. Si cela n'est pas possible, je déposerais une proposition de loi sur la restitution des restes guyanais comme je l'ai fait en 2010 pour le retour des têtes maories en Nouvelle-Zélande. Mais il serait plus simple et rapide de privilégier une solution d'ordre réglementaire, émanant du gouvernement.

# — ENTREPRISES

*Carrière d'Ultramarin*

**« JE SUIS AU CŒUR D'UNE  
ENTREPRISE QUI EST EN TRAIN DE  
RÉVOLUTIONNER LE MONDE »**





Chaque mois, la rédaction se penche sur des métiers exercés avec passion, des carrières d'Ultramarins susceptibles d'inspirer et d'encourager les nouvelles générations. Rencontre avec Alice Porry : enfant, elle se rêvait maîtresse de maternelle, aujourd'hui elle est directrice de compte chez Google à Montréal.

Texte Alix Delmas - Photo Emilie Porry

Après une école de commerce et un master de ressources humaines en alternance, la jeune femme se cherche professionnellement. Extrêmement travailleuse, elle est en quête d'un domaine où ses ambitions pourront prendre corps.

Elle postule dans une entreprise québécoise à Paris, Technomedia, où elle débute comme consultante en outils de formation. Le secteur des nouvelles technologies est une révélation. Très vite elle gravit les échelons, quitte les ressources humaines pour les ventes, multiplie les déplacements professionnels notamment en Asie.

### **SAVOIR QUITTER LA FRANCE**

Ses performances, sa personnalité sont remarquées, le poste de directrice du département service professionnel au siège à Montréal lui est alors proposé. Elle saisit cette première opportunité et poursuit son ascension en prenant la direction du service des ventes de la société. Rattachée directement au CEO, elle y rencontre un VP qui a fait ses armes chez IBM auprès duquel elle apprend énormément.

Ce dernier l'encourage à le suivre chez SAP, multinationale pour laquelle elle devient directrice de comptes majeurs durant 4 ans. Elle y intègre le programme haut potentiel formation leadership, classée dans les « Top performers » chaque

année. Après une restructuration de l'entreprise où son poste est assuré, son mentor l'enjoint là encore à le suivre chez Google.

### **LES « HYPERSCALERS »**

En juillet, cela fera un an qu'elle est directrice de compte chez Google, plus précisément pour Google Cloud Platform (GCP). Ils sont 3 géants à se partager le marché du Cloud avec Amazon et Microsoft, on les nomme les « hyperscalers ». Alice Porry évolue dans un contexte professionnel extrêmement motivant, elle se décrit comme étant « au cœur d'une entreprise qui est en train de révolutionner le monde, avec l'arrivée de l'IA, c'est encore plus stimulant ». Elle travaille actuellement sur les outils Gemini et la suite « Workspace ». Une entreprise dans laquelle elle se sent à sa place où des valeurs précieuses d'inclusivité, d'équité, de respect de l'individu et de recherche de bien commun irriguent son quotidien.

### **FÉMINISTE CONVAINCUE**

Car si aujourd'hui Alice est accomplie professionnellement avec une réputation qui n'est plus à faire, elle a affronté quelques tempêtes au cours de sa jeune carrière. En ayant très tôt des responsabilités importantes dans le milieu des IT\* où la culture « boys club » fait parfois des ravages ; elle a connu les réflexions sexistes, les jalousies de

ceux qui lui reprochaient de mettre la barre trop haute.

Mais c'était sans compter sur son caractère de maîtresse femme, celle qui se défend elle-même de ne pas avoir fait des grandes écoles de commerce de catégorie A mais qui doit sa carrière à son travail acharné, sa capacité à saisir des opportunités, réussir à s'entourer de mentors qui partagent ses valeurs, et surtout à lutter contre le syndrome de l'imposteur chaque jour. « La chance aussi », précise-t-elle humblement. « J'ai deux filles, au quotidien, je leur montre qu'il ne faut jamais subir. Jamais. Si ça ne va pas, j'agis. »

### **SAVOIR RENDRE CE QUE L'ON A REÇU**


Citoyenne canadienne depuis 2 ans, la suite n'est pas écrite. Elle pratique le mentorat depuis plusieurs années, participe à des programmes pour accompagner des start-up sur leur business plan et leur stratégie de « go to market ». À long terme, elle aimerait en parallèle de sa carrière, accompagner des femmes entrepreneures et pourquoi pas martiniquaises. L'île reste centrale dans sa vie, elle le reconnaît, elle lui doit beaucoup, sa force de caractère, sa créativité, sa capacité à nouer des liens. « L'insularité m'a appris à m'adapter plus facilement, ma force, je la puise ici où j'ai grandi. »

*IT ou TI : Technologies de l'information*

*Aménagement du territoire*

# UN ARCHITECTE

## « À LA DISPOSITION DE LA GUYANE »



Le cabinet d'architecture Daniel Gratien fête ses 35 ans. À son actif, des équipements publics emblématiques sur l'ensemble du territoire, comme l'Encre à Cayenne, la caserne de Cacao, le pôle médico-social de Saint-Laurent ou la poste de Maripasoula. Retour, avec Daniel Gratien, sur le chemin parcouru, la « touche Gratien » et les défis à venir.

Texte Adeline Louault  
Photo Mathieu Delmer



**Le 1er juillet 1989, votre diplôme en poche, vous créez votre propre cabinet d'architecte en Guyane. N'était-ce pas audacieux de se lancer si vite dans l'entrepreneuriat ?**

**Daniel Gratien :** C'est vrai que mon cas est assez unique ! Mon père, ingénieur béton, m'a poussé à m'installer tout de suite et m'a soutenu dans ma création d'entreprise. Je n'étais pas sans expérience. Au cours de mes 5 ans à l'École spéciale d'architecture de Paris, je profitais de chaque période de vacances pour travailler au sein du cabinet Jean-Paul Charret, mon mentor. J'ai d'ailleurs collaboré avec lui à la réalisation du Centre médico-chirurgical de Kourou. Lorsque j'ai créé mon cabinet en 1989, le docteur Claude Ho A Chuck, qui vient hélas de nous quitter, a été le premier à me faire confiance. Il était alors maire de Roura et m'a choisi pour réaliser l'extension de l'école et le centre socio-culturel.

**Quel regard portez-vous sur le chemin parcouru ?**

Il y a eu une belle évolution dans le style architectural local. Mes confrères et moi-même avons développé et amené un plus. Avant, c'était classique. À partir des années 90, on note un renouveau qui m'a permis de prendre des risques. Les bâtiments comme EDF à Cayenne (1994), la Mutuelle nationale territoriale à Rémire (1994), l'Ensemble culturel régional – Encre - (2004) et l'Institut de formation et d'accès au sport (2014) à Cayenne attestent de cette évolution. J'ai voulu créer ma touche en convoquant des formes, des couleurs particulières. D'ailleurs, on dit souvent de moi que je suis un homme « de courbes et de formes ». J'aime le mouvement, cela me vient de ma passion pour le bateau et la mer. Quand vous regardez le plan de l'Encre vu du ciel, vous distinguerez une sorte de drakkar, si vous contemplez le bâtiment par l'arrière, du côté des salles de cours, vous verrez une raie manta. Mais mon style n'est pas figé. Le bâtiment administratif de l'université de Guyane que j'ai récemment réalisé ne comporte pas de ronds pour une fois !

**Au-delà de la typologie originale des bâtiments que vous créez, qu'est-ce qui démarque votre cabinet des autres ?**

Même s'il m'arrive de faire quelques logements sociaux, j'ai très vite pris le parti de me distinguer en m'orientant vers la réalisation d'équipements publics ou parapublics — comme le point d'information



touristique ou l'hôtel de police municipale à Rémire-Montjoly. J'ai également tenté de mettre ma touche un peu partout sur le territoire, même dans les zones les plus isolées. Mon père m'avait dit : « il faut pouvoir être présent partout et démontrer ainsi que tu es à la disposition de la Guyane et du peuple guyanais ». C'est comme ça que j'ai réalisé un pôle touristique à Saül ; que j'ai reconstruit l'église de Saint-Elie ; que j'ai réhabilité la mairie d'Apatou. J'ai fait la poste de Maripasoula, la caserne des pompiers et la crèche à Cacao ; j'ai reconstruit des comptoirs d'affaires à Saint-Georges ; réalisé l'extension de la mairie à Mana ; créé le pôle médico-social de Javouhey, etc., etc. Nous nous efforçons de cultiver cette omniprésence.

**Qu'est-ce qui fait la force de votre cabinet ?**

Nous sommes une petite équipe composée de deux architectes, d'un technicien projets, d'une technicienne formée à l'architecture intérieure et d'une collaboratrice administrative. En fonction des besoins, on peut parfois faire appel à des techniciens indépendants. Nous sommes concentrés à 100 % sur nos projets. Je suis exigeant avec mon équipe, ce qui ne m'empêche pas d'être blagueur ! En revanche, je ne m'éparpille pas : je ne fais partie d'aucune association ou autre. J'aide, je participe, je suis disponible quand on me sollicite mais je ne m'engage pas davantage car je veux rester libre et concentré sur mon travail d'architecte. C'est comme ça depuis 35 ans.

**Comment se portent les marchés de l'architecture et de la construction en Guyane ?**

Le marché de l'architecture se porte bien, il y a matière. Le marché de la construction est dynamique en ce qui concerne les logements. En revanche, concernant les équipements publics dont la Guyane a grand besoin, c'est plus difficile. La PPI 2024-2028 dresse une longue liste de bâtiments (lycées, collèges, casernes...) à réaliser mais nous sommes déjà en retard. Ces projets sont liés à des financements qui tardent à se mettre en place (Fonds européens, État, fonds privés, etc.).



Industrie graphique

# L'ENTREPRISE

## QUI VOIT GRAND

En 13 ans, la start-up guyanaise **CREDO** est devenue une entreprise de communication visuelle aux activités diversifiées. La recherche constante d'innovation et le respect de valeurs telles que l'inclusion sociale et l'éthique environnementale participent à son savoir-faire.

Texte Adeline Louault – Photo Mathieu Delmer

Créée en 2011 par Alban Marie, CREDO a pris son envol grâce au Réseau Entreprendre Guyane dont elle a été lauréate en 2013. « Outre un soutien financier, j'y ai trouvé un accompagnement fondé sur le partage et la bienveillance mais aussi des valeurs qui permettent au porteur de projet de partir sur une pensée sociale claire et saine », raconte le fondateur qui deviendra officiellement membre du Réseau fin juin afin de pouvoir, à son tour, conseiller les jeunes entrepreneurs et aider à créer de l'emploi sur le territoire. « La Guyane est une terre d'opportunités avec de nombreux dispositifs à disposition comme le FEDER, la BPI, les réseaux d'entreprises, les fonds d'investissements... Si on est travailleur et qu'on sait utiliser les bons outils, tout est possible. »

### UNE EXPÉRIENCE IMMERSIVE

D'abord spécialisée en sérigraphie sur textile et objets, CREDO a ajouté la signalétique à ses activités en 2015, puis la broderie en 2020. En 2024, riche de 40 employés, l'entreprise poursuit son évolution en s'installant dans des locaux modernes et spacieux, à Rémire-Montjoly. Le showroom, le studio de création graphique et les bureaux se déploient sur 350 m<sup>2</sup>, tandis que la fabrique s'étend sur 750 m<sup>2</sup>. Elle abrite des machines à la pointe de la technologie dont un carrousel hybride capable de faire de la sérigraphie et de l'impression digitale. Cloisons vitrées, façades ouvertes sur l'extérieur, larges espaces de déambulation, CREDO propose une expérience immersive à travers un site transparent, propice à la communication entre

les différents collaborateurs. Un lieu visible et accessible à tous, les clients mais aussi les scolaires, les étudiants, les jeunes en situation de handicap. « C'est important de faire découvrir l'industrie graphique, de montrer ce que l'on est capable de faire en Guyane, pour tous les Guyanais. Cela peut également susciter des vocations. »

### ÉGALITÉ DES CHANCES

CREDO s'est développée autour de valeurs fortes. Labélisée « Produit de Guyane », elle revendique une production 100 % locale, de haute qualité, réalisée dans des délais rapides grâce à un stock conséquent. Les employés, dont certains sont là depuis l'origine, bénéficient de formations régulières et évoluent avec la société. Arrivée en renfort pour les paquets cadeaux il y a 7 ans, Murielle est devenue assistante





commerciale, puis commerciale avant d'occuper aujourd'hui le poste de chargée de clientèle et merchandising. « La transmission, l'accompagnement, le principe du bien commun sont des valeurs qui nous guident au quotidien », assure Alban Marie. « Entreprise insérante » depuis 2019, la maison croit en l'égalité des chances et accueille volontiers des profils atypiques. L'équipe compte des jeunes issus du RSMA, de la Croix rouge, des personnes souffrant de troubles de l'attention mais aussi des anciens détenus à l'image de Kenny, chargé de l'impression laser. « Monsieur Marie m'a fait confiance malgré mon bracelet électronique. J'ai appris le métier grâce aux collègues, ça me plaît beaucoup. »

### **ÉTHIQUE ENVIRONNEMENTALE**

Soucieuse de limiter son empreinte carbone, CREDO s'inscrit progressivement dans une démarche de développement durable. Utilisation d'encre à l'eau, de fils à broder issus des filières de

recyclage de bouteilles en plastique, importation des matériaux non disponibles en Guyane par bateau : les actions pour verdir l'activité industrielle se multiplient. L'entreprise a récemment investi dans un équipement high tech pour recycler ses eaux polluantes. « Nous sommes les seuls dans la Caraïbe à posséder un système aussi innovant », explique Alban Marie qui prévoit prochainement de doter les bâtiments de panneaux solaires et de récupérateurs d'eau de pluie dans une optique d'autoproduction. CREDO ne cesse d'évoluer au

fil des années pour apporter au marché guyanais la garantie d'un service de qualité, porté par des valeurs fortes. Son leadership dans le secteur de l'industrie graphique devrait continuer à s'affirmer puisque l'entreprise vient d'intégrer le programme « Accélérateur de croissance Antilles-Guyane », un accompagnement proposé par le ministère des Outre-mer et BPI France dont l'objectif est de booster la croissance des PME engagées dans le développement de la production locale.

*Tendance au travail*

# 5 BONNES RAISONS D'EMBAUCHER UN **CHIEF** HAPPINESS OFFICER





Métier fictif ou stratégie efficace ? La fonction de Chief Happiness Officer (CHO), ou “chargé du bonheur au travail”, est encore mal connue et souvent sous-estimée. Il s’agirait pourtant d’un investissement à long terme, porteur d’un véritable sens commercial.

Texte Sarah Balay

## **1 UN MÉTIER EN PLEIN BOOM**

Sans grande surprise... C’est à la Silicon Valley aux États-Unis, chez Google notamment, que les premiers Chief Happiness Officers (CHO) ou « responsables du bien-être au travail », ont fait leur apparition, au début des années 2000. En France, la tendance se confirme avec une croissance importante du nombre d’offres entre 2014 et 2016. Le métier dispose désormais de sa fiche descriptive au centre d’information et de documentation jeunesse (CIDJ) et peut compter sur de nombreuses formations, en ligne ou en présentiel (pour certaines éligibles au CPF, compte personnel de formation).

## **2 QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL : UN ENJEU PRIORITAIRE**

Depuis 2019, plusieurs études ont démontré que la qualité de vie au travail (QVT) est devenue un enjeu prioritaire pour 93 % des entreprises et jugée aussi importante que le salaire pour 73 % des Français. Le CHO est justement là pour ça ! À l’écoute des salariés, il est chargé de mettre en place des actions pour améliorer les conditions de travail et la cohésion d’équipe. Il a donc toute sa place dans l’entreprise d’aujourd’hui.

## **3 LE CHO N’EST PAS QU’UN SIMPLE « AMUSEUR »**

Contrairement aux idées reçues, les missions du CHO ne se limitent pas à un rôle de « G.O. de l’entreprise » chargé de créer des soupapes de décompression et d’animer la galerie. Attendu pour organiser des cours de yoga, de cuisine ou des soirées karaoké, il touche aussi aux fondements de l’organisation : (ré)apprendre aux managers à être humain dans leur gestion des équipes, remettre

l’intelligence collective au cœur des pratiques, optimiser les process, miser sur la communication pour désamorcer les problèmes au quotidien, identifier et résoudre les facteurs de pénibilité, participer au développement des formations ciblées et impactantes, etc. Une mission d’envergure destinée à assainir les pratiques internes, recréer du lien et rapprocher les attentes manager/salariés.

## **4 UNE STRATÉGIE POUR ATTIRER ET FIDÉLISER LES TALENTS**

À l’ère de la crise du recrutement et du succès des sites d’évaluation d’entreprises, rien de tel qu’un CHO pour booster le développement de la marque employeur, améliorer la culture d’entreprise, véhiculer l’image d’une boîte « où l’on se sent bien », pour ainsi attirer les meilleurs talents et bien évidemment, les retenir.

## **5 BONHEUR RIME AVEC PRODUCTIVITÉ**

Selon une étude Happiness and Productivity réalisée par l’université de Warwick, un salarié heureux est 37 % plus productif qu’un autre. Un cadre de travail accueillant jouerait donc sur la productivité tant individuelle que collective. D’après le baromètre de l’absentéisme et de l’engagement Ayming 2020, 42 % des absences sont dues à une mauvaise qualité de vie au travail et 31 % des arrêts maladie ont pour cause les maladies professionnelles. Des employés heureux sont généralement plus motivés, plus engagés, plus attachés à leur entreprise, plus solidaires et a fortiori plus productifs. Le CHO peut aider à créer un environnement de travail positif, ce qui favorise une meilleure concentration, créativité et efficacité.

### **EN CHIFFRES**

Plus de 8 cadres sur 10 estiment la fonction de Chief Happiness Officer positivement.

**79 % DES CADRES PENSENT QUE LE CHO A UN IMPACT SUR LA PRODUCTIVITÉ DES SALARIÉS.**

**90 % DES CADRES QUI ONT UN CHO EN SONT CONVAINCUS.**

**89 % DES -35 ANS APPROUVENT L’ARRIVÉE DU CHO.**

(Baromètre Lavazza et IFOP/2019)

## **Attention aux dérives**

Assurer le bonheur de ses salariés, c’est bien. À condition toutefois que cela ne serve pas de prétexte pour leur demander de faire des concessions ou d’être davantage performants. Le glissement vers une sorte de « dictature de la bonne humeur » représente aussi un risque. La tolérance envers des collaborateurs moroses peut-elle encore perdurer quand l’entreprise a investi dans un CHO ? Autres effets pervers : le manque de dissociation entre travail et amusement. Certains craignent une génération de collaborateurs « blasés pour qui la seule motivation de venir au bureau sera bientôt le petit-déjeuner du lundi matin ou le cours gratuit de fitness de jeudi midi ». Attention, enfin, au Happywashing pratiqué dans certaines entreprises jouant la carte du bien-être au travail sans pour autant changer leur organisation et leur management.

## Profession chef d'entreprise

# « BIEN FAIRE SON TRAVAIL N'EST PAS SUFFISANT »

Dans notre série sur les chefs d'entreprise, nous plongeons cette fois dans l'univers de Lionel Loutoby, directeur général de la PROGEA.

Texte Yva Gelin – Photo Jean-Albert Coopmann

### Qu'est-ce que qui vous a donné envie d'être chef d'entreprise ?

**Lionel Loutoby :** Je suis un Guyanais d'adoption, j'y ai fait une grande partie de mon enfance et j'avais le souhait de rentrer pour contribuer modestement au développement du pays. Quand je suis rentré, j'ai d'abord travaillé en préfecture. Ça a été l'opportunité de bien identifier les particularités du territoire. Au bout de trois ans, j'ai racheté une partie des parts de PROGEA. Je ne partais donc pas de zéro et ça a été un avantage. En tant qu'entrepreneur, on oublie souvent qu'il est possible de faire avec de l'existant et de le transformer progressivement.

### Y a-t-il un avant et un après ?

Clairement ! Dans l'avant, quand on est un salarié consciencieux, on est centré sur le fait de bien faire son travail et chercher à progresser au sein de la structure. En tant que chef d'entreprise, bien faire son travail n'est pas suffisant. Il faut faire savoir ce qu'on fait, le valoriser, générer de l'activité, et s'occuper de la partie gestion qui comprend de l'administratif et du management. Les challenges sont là et réussir à fédérer autour d'un projet commun c'est un travail de tous les jours.

### Qu'est-ce qui vous donne envie de vous lever le matin ?

Je ne me sens pas dans la position du salarié qui a parfois envie d'y aller à reculons. Même s'il y a des moments difficiles, l'envie est toujours là et je pense que la clef c'est que c'est pour soi. Forcément l'envie est là, car si on ne se lève pas pour y aller, personne ne va le faire à notre place.

### Quelle idée reçue sur les chefs d'entreprise vous amuse ?

Celle que l'argent tombe tout seul. Les gens constatent les changements matériels mais ne voient pas les nuits blanches, l'acharnement et toute l'énergie mise dans le développement de l'activité et le fait qu'il y a du monde aussi derrière à manager. Il y a aussi l'idée du chef d'entreprise capitaliste qui exploiterait les salariés. La réalité c'est qu'on n'arrive à rien si on ne cherche pas l'épanouissement des collaborateurs dans l'objectif que l'activité progresse. C'est le fruit d'un travail, d'une audace car tout le monde n'est pas prêt à sauter le pas et c'est important de souligner que si c'était si facile que ça, tout le monde pourrait être chef d'entreprise.





# BRED BANQUE POPULAIRE, PARRAIN OFFICIEL DU RELAIS DE LA FLAMME OLYMPIQUE DE PARIS 2024.



PARRAIN OFFICIEL



BRED Banque Populaire - Société anonyme coopérative de banque populaire régie par les articles L 512-2 et suivants du code monétaire et financier et l'ensemble des textes relatifs aux banques populaires et aux établissements de crédit, au capital de 1 893 934 238,40 euros. Siège social : 18, quai de la Rapée 75604 PARIS Cedex 12 - 552 091 795 RCS Paris - Ident. TVA FR 09 552 091 795 - Intermédiaire en assurances immatriculé à l'ORIAS sous le numéro 07 003 608.



## ASSURER SON VOYAGE : **BONNE OU MAUVAISE** IDÉE ?

Accident, vol de bagages, maladie... Les imprévus sont toujours possibles lors d'un séjour en vacances. Faut-il pour autant investir dans une assurance voyage ? Est-ce une dépense superflue ou une véritable garantie ? Décryptage.

Texte Sarah Balay



### **L'ASSURANCE VOYAGE N'EST PAS OBLIGATOIRE**

Vrai. L'assurance voyage n'est pas obligatoire, même si elle est conseillée, voire fortement recommandée. Elle regroupe un ensemble de garanties et de services avant le séjour (annulation) et pendant (rapatriement médical, frais médicaux, retour anticipé, responsabilité civile...). Elle comporte deux volets : le volet assurance, à savoir une indemnisation en cas d'accident ou de maladie survenu à l'étranger et le volet assistance, c'est-à-dire une aide, un accompagnement de la part de l'assurance lorsqu'un événement inattendu vient perturber le séjour. Il arrive toutefois que certains pays l'exigent pour s'assurer qu'il n'y aura pas d'impayés en cas de problème de santé : Chine, Russie, Algérie, Qatar, Cuba, Iran, Biélorussie, Arabie Saoudite, Bouthan, Mongolie.

### **UN BUDGET CONSÉQUENT À PRÉVOIR**

Vrai. Souscrire à une assurance voyage pèse sur le budget vacances ! Il faut compter un surcoût de 5 à 10 % du montant global, le coût dépendant de la destination, de la durée du voyage, de l'âge du voyageur (plus il est âgé, plus il présente un risque de santé) et des options souscrites (perte ou vol des bagages, pratique de sports extrêmes...). Elle peut être souscrite auprès de l'agence de voyage, à la réservation, ou en ligne sur des sites d'assurance ou de courtiers. À noter que les garanties sont variables d'une assurance à l'autre et qu'un prix élevé ne garantit pas une couverture efficace. Le bon contrat d'assurance est celui qui s'adapte à nos propres besoins.

### **LA SÉCURITÉ SOCIALE SUFFIT EN CAS D'ENNUIS DE SANTÉ**

Vrai et faux. Lors d'un voyage en Europe (Suisse et Royaume-Uni compris), il faut demander sa carte européenne d'assurance maladie (CEAM) qui permet de bénéficier d'une prise en charge des frais médicaux sur la base du coût des tarifs locaux. Attention toutefois, les systèmes de santé variant d'un pays à l'autre, les mauvaises surprises sont possibles. Ce qui est gratuit en France ne l'est peut-être pas ailleurs...

Hors de l'Europe, les frais d'urgence (hospitalisation, frais médicaux, examens, honoraires...) sont prohibitifs dans de nombreuses destinations, notamment aux États-Unis, Australie, Canada, mais pas que. Selon Allianz Partners, un faux pas dans un escalier en Turquie peut coûter jusqu'à 14 000 euros, un accident de voiture au Brésil 48 000 euros et une chute en Thaïlande 26 000 euros. L'assurance voyage spécifique est donc fortement recommandée. UFC Que Choisir indique que la plupart prévoient la couverture du risque « retour différé » consistant à prendre en charge les frais de quarantaine et le nouveau billet de retour ainsi que d'autres services comme la téléconsultation, vol de bagage, assistance en cas de perte de papiers d'identité...

### **L'ASSURANCE DE LA CARTE BANCAIRE FAIT DOUBLON**

Vrai et faux. Tout titulaire d'une carte bancaire de paiement a accès à des garanties d'assurance et d'assistance lors d'un voyage à condition qu'elle ait servi de moyen de paiement. Selon

UFC Que Choisir, si les assurances des cartes bancaires classiques (Visa et Mastercard) couvrent les frais de rapatriement, les frais médicaux sont plafonnés à 11 000 euros, ce qui est insuffisant dans de nombreux pays. Les cartes plus haut de gamme (Premier ou Mastercard Gold) prévoient des plafonds plus élevés, (155 000 euros pour les frais médicaux), responsabilité civile jusqu'à 2 millions d'euros et suivant les réseaux bancaires, pertes ou vol de bagages ou passeport, retard d'avion.

### **LE CONTRAT ASSURANCE HABITATION OFFRE CERTAINES GARANTIES**

Vrai. En fonction de la formule et des garanties choisies, l'assurance habitation continue de couvrir l'assuré sur son lieu de vacances : garanties de responsabilité civile, de dommages aux biens, assistance en cas de blessure, maladie ou décès, remboursement en cas d'annulation ou d'interruption de voyage. Protection juridique. À vérifier, donc, avant de souscrire une assurance de voyage spécifique.

### **TOUTES LES ASSURANCES SE VALENT**

Faux. Pour éviter les déconvenues, il est important de bien se renseigner sur les plafonds et les exclusions de garanties que proposent les assurances voyage ainsi que sur les franchises applicables.



Peggy Marie, déléguée commerciale Axa.

*Changement climatique*

# SOMMES-NOUS BIEN PROTÉGÉS ?

On pourrait voir cette année près du double de cyclones et d'ouragans par rapport à la normale, faisant de 2024 l'une des années les plus intenses en termes d'activité. On fait le point sur les contrats d'assurances habitation avec Peggy Marie, déléguée commerciale chez Axa Antilles-Guyane.

Texte Laurie-Anne Antoine - Photo Jody Amiet

## Quelles sont les protections que prévoient les contrats d'assurances habitation ?

**Peggy Marie :** Le contrat habitation inclut des garanties indispensables vous protégeant vous, vos proches ainsi que vos biens. Incendie, dégâts des eaux, événements climatiques, catastrophes naturelles et technologiques, attentats et terrorisme, responsabilité civile habitation, défense recours et assistance, sont les garanties de base.

Mais pour s'adapter au mieux aux besoins des clients, les garanties optionnelles sont nombreuses : le vol, le vandalisme au domicile et la responsabilité civile vie privée sont les incontournables.

De plus, les assureurs proposent aussi des garanties de casse et de panne des parties vitrées, des appareils électroménagers, audiovisuels et informatiques.

## Les garanties de catastrophes naturelles sont donc au cœur de tous les contrats ?

Tous les contrats de dommages incluent la garantie de catastrophes naturelles, communément appelée « Cat-Nat ». Elle se définit comme l'intensité anormale d'un agent naturel, lorsque les mesures habituelles de prévention n'ont pas pu empêcher la survenance des dommages. Sont alors comprises dans cette catégorie : les inondations, les tremblements de terre, les raz-de-marée et enfin, les cyclones. Toutefois, les garanties de catastrophes naturelles ne sont acquises que lorsque la zone est déclarée sinistrée par un arrêté interministériel.

## Et quelle différence avec les événements climatiques ?

Chez Axa, cette garantie comprend les tempêtes et les cyclones, prenant en charge l'action directe du vent, le choc d'objets renversés ou projetés, ainsi que les effets des orages sur les bâtiments assurés. Elle s'étend également aux inondations touchant les biens assurés. La garantie est acquise lorsque l'événement n'est pas reconnu comme une catastrophe naturelle par arrêté. Nos clients profitent ainsi d'une tranquillité d'esprit accrue, sans l'angoisse de l'attente d'une décision ministérielle. De plus, les dommages sont indemnisés à la même valeur que ceux provoqués par un incendie.

## Vos énergies vertes assurées par Axa

Dans l'offre « Ma maison » proposée par Axa, les garanties du contrat s'étendent aux équipements d'énergies renouvelables fixés au sol ou sur le bâtiment : panneaux solaires thermiques ou photovoltaïques, tuiles et ardoises solaires ou photovoltaïques, et éoliennes.



# 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

## #productivité

### - de distractions, + de concentration

Boîte mail, réseaux sociaux, médias... Les sources de distraction sont multiples lorsque l'on travaille sur son ordinateur. Pour être plus efficace dans les tâches nécessitant de la concentration profonde et perdre moins de temps, focusedOS permet en un clic de cacher les fenêtres qui peuvent vous distraire et bloquer certaines applications et sites, en synchronisant votre Mac et votre iPhone. Et pour maximiser la concentration, une bibliothèque de sons d'ambiance vous est également proposée.

[focusedos.com](https://www.focusedos.com)

## #données

### Données de trafic en open-source

Alternative à Google Analytics, Fathom, Plausible et Simple Analytics, Swetrix est un des rares outils de suivi de trafic qui soit à la fois open-source, se conforme aux exigences du RGPD, ne repose pas sur l'usage de cookies, et permet de développer ses propres extensions, entre autres fonctionnalités... Tout en fournissant les données nécessaires pour mieux connaître les visiteurs de votre site et suivre la performance de vos contenus.

[swetrix.com](https://www.swetrix.com)

## #futurdutravail

### Évaluez votre maturité en travail hybride

Le travail hybride désigne une forme d'organisation du travail combinant présentiel et télétravail. Si cette organisation s'est démocratisée depuis le confinement, elle peut parfois être source de frictions quand elle n'est tout simplement pas expérimentée dans certaines boîtes. Pour une organisation satisfaisante pour les employés comme pour les dirigeants, l'Hybrid Index de Worklib permet de tester la politique de travail hybride mise en place et propose des pistes d'amélioration.

[wip.worklib.io/evaluation-hybrid-index-worklib](https://wip.worklib.io/evaluation-hybrid-index-worklib)

## #compétences

### Améliorez vos conversations en langue étrangère

Vos missions peuvent vous amener à devoir échanger en langue étrangère avec des partenaires ou des clients. Si vous pensez manquer d'aisance à l'oral, la pratique de la conversation est le meilleur moyen de vous faire progresser. Et si vous ne disposez pas de locuteur natif pour échanger avec vous, Lingo Looper vous propose de discuter, grâce à l'intelligence artificielle, avec des avatars sur des sujets multiples, et ainsi gagner en confiance.

[lingolooper.com](https://lingolooper.com)





Clémence Roussel,  
directrice Groupe Inter Invest de Guyane

## Développement d'entreprises

# LE B.A.-BA DE LA DÉFISCALISATION

Dispositif propre aux Outre-mer, la défiscalisation peut paraître technique, mais garde des fondamentaux très simples.

Texte Yva Gelin – Photo Jody Amiet

Depuis 1991, Inter Invest est spécialiste dans les opérations de défiscalisation en Girardin. C'est en 2005 que s'ouvre la première des trois agences Inter Invest Outre-mer de Guyane. Avec près de 20 ans d'activité, Inter Invest se positionne en leader sur son marché et rappelle que la défiscalisation est un dispositif accessible à de nombreuses entreprises.

### **UN ACHAT RENTABLE...**

Clémence Roussel est directrice du groupe Inter Invest en Guyane. Elle explique que la défiscalisation consiste en l'acquisition d'un matériel de production neuf et représente un avantage plutôt qu'une contrainte financière. « La défiscalisation est destinée à aider les chefs d'entreprises. C'est une bouffée d'oxygène pure car au lieu de payer le matériel 100 % de sa valeur, l'entreprise le paie à 70 %, et profite donc d'une aide financière importante. » Parmi les secteurs éligibles figurent le tourisme, l'hôtellerie, le transport, l'agriculture, l'énergie, le maritime, l'industrie, l'agro-alimentaire,

les véhicules utilitaires et le BTP. Clémence Roussel relève que la défiscalisation s'est démocratisée pour tous types d'entreprises. « Les demandes suivent le rythme de l'économie. Aujourd'hui, par exemple, nous sommes majoritairement sollicités par le secteur du BTP. »

### **... ET COHÉRENT...**

Pour qu'une démarche de défiscalisation soit la plus pertinente et efficace possible, Clémence Roussel rappelle l'importance de la phase de préparation. « Il faut avant tout prendre rendez-vous avec un cabinet de défiscalisation pour structurer et préparer le dossier dès le départ. Il est très important d'anticiper pour que la défiscalisation soit faite au bon moment et pour les matériels adaptés à l'entreprise. » Dans le processus, l'entreprise se charge elle-même de fournir le devis du matériel, auprès des fournisseurs de son choix. Une règle d'or est cependant à respecter : la cohérence des achats avec l'activité professionnelle exercée. « Par exemple, l'acquisition de 10

camions pour une entreprise d'un salarié doit être motivée. »

### **...DANS LE TEMPS**

La défiscalisation reste tout de même un contrat que chaque partie se doit d'honorer. En échange d'une aide au financement de son matériel, l'entreprise a pour obligation d'exploiter le bien productif neuf pendant 5 ans.

Au terme de la période locative, elle en devient propriétaire. Des contrôles peuvent être réalisés pendant la durée du contrat de location.

## En chiffres

La défiscalisation avec Inter Invest Outre-mer en Guyane

- 45 % de part de marché
- + de 442 projets réalisés en 2023
- + de 2 535 entreprises ont fait appel à la défiscalisation en 19 ans

Fort de 33 ans d'expérience, Inter Invest a financé 4,5 milliards d'euros d'actifs en loi Girardin dans les Outre-mer.



# bonfilon

by EWAG

Vous recherchez un **talent** ?



Vous recherchez un **emploi** ?

Trouvez celui ou celle qui partage vos valeurs sur **bonfilon.info**

Inscrivez-vous

ANTILLES - GUYANE



# DOSSIER







# MARQUE EMPLOYEUR : MODE D'EMPLOI

## SOMMAIRE

56 Gadget marketing ou stratégie payante ?

60 Les outils de la marque employeur

63 Le boom des fondations

64 A chaque région, sa marque ?

66 Micro trottoir : qu'est-ce qui compte le plus quand vous recherchez un emploi ?

# *Gadget marketing* **ou stratégie payante ?**

Face aux difficultés de recrutement, développer une marque employeur solide, incarnant une identité distinctive et positive, est en passe de devenir une nécessité pour les entreprises de toute taille.

Texte Sarah Balay





C'est à la fin des années 1990, aux États-Unis, que le concept de marque employeur (Employer Brand) est né (1). Elle correspond à l'image que véhicule une entreprise, en interne auprès de ses salariés et en externe auprès des candidats potentiels, elle peut aussi s'adresser plus largement aux clients, aux fournisseurs, aux investisseurs, aux prestataires, aux institutions... En bref, le terme englobe l'ensemble des actions de marketing et de communication susceptibles de valoriser l'entreprise, mais aussi les actions capable de motiver et fidéliser les collaborateurs déjà en poste. Sous le jargon de "marque employeur", on parle donc tout à la fois de l'image d'une entreprise, de son identité, sa réputation, sa culture d'entreprise, ses valeurs, ses avantages, ses opportunités de carrière, etc. Pour cela, les outils sont variés : publier sur les réseaux sociaux, animer un blog pour partager la culture et les succès de l'entreprise ; impliquer les salariés dans les activités de l'entreprise et les encourager à partager leurs expériences ; collaborer avec des organisations et à des événements

alignés avec les valeurs de l'entreprise etc.

En France, la marque employeur gagne en popularité entre 2010 et 2012, mais c'est tout récemment qu'elle prend un nouvel essor. « Cette prise de conscience coïncide avec les difficultés de recrutement, avance Anne Esther Cavalini, responsable opérationnelle de l'association pour l'emploi des cadres (Apec Guadeloupe). C'est une notion que les employeurs se sont appropriés pour se démarquer, attirer et retenir des talents. Cette problématique concerne absolument toutes les entreprises, quelle que soit leur taille. Aujourd'hui, plus une entreprise aura une marque employeur forte, plus elle pourra attirer à elle des candidatures de qualité et sera en mesure de les fidéliser ».

### Soigner les profils de dirigeants et de salariés

Sur le terrain comment ça se passe ? Aux Antilles-Guyane, de plus en plus d'entreprises s'intéressent à la marque employeur et cherchent à s'organiser. Quelques grands

## LE COÛT ÉLEVÉ DE L'INACTION

D'après une étude de LinkedIn (Winning Talents 2015), une entreprise qui ne développe pas une marque employeur solide risque de voir ses dépenses de recrutement augmenter de 5%. De plus, les entreprises négligeant leur réputation pourraient devoir verser jusqu'à 3 500 euros de salaire supplémentaire par employé et par an, par rapport à celles bénéficiant d'une bonne réputation. Pour une entreprise comptant 10 000 employés, cela représenterait une facture annuelle moyenne de 5 millions d'euros.

Une marque employeur forte réduit de

**28 %**  
le turnover d'employés

**83 %** des embauches commencent par une recherche en ligne sur une entreprise ;

**79 %** des candidats de moins de 35 ans utilisent les réseaux sociaux dans leur recherche d'emploi ;

### CHIFFRES CLÉS

**90 %** des employés envisagent de quitter leur entreprise vers une autre ayant une meilleure réputation ;

**88 %** des jeunes employés estiment qu'il est primordial d'être en phase avec la culture d'entreprise.



groupes (Barbotteau, Orange, Hayot, SARA etc.) ont déjà pris le train en marche, soit principalement en matière de Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE), soit en développant une véritable stratégie marketing RH pour décupler leur attractivité et améliorer leur image (communication sur les réseaux, actions de mécénat, partenariats, engagements environnementaux, mesures d'améliorations des conditions de travail, etc.). Au-delà de ces grands groupes, « nous en sommes aux balbutiements », poursuit la responsable de l'APEC, qui organise régulièrement des ateliers en Guadeloupe, Martinique et Guyane, afin de sensibiliser un maximum les employeurs locaux. « Chez nous, le marché est essentiellement composé de TPE-PME (très petites, petites et moyennes entreprises) qui disposent de peu de personnel, de moyens financiers limités et d'un manque de temps. La marque employeur peut donc ne pas être une priorité ». Et pourtant, elles auraient tout à y gagner. Car l'un des atouts de la

marque employeur, est son incroyable adaptabilité. Des solutions simples et peu coûteuses existent, comme le rappelle France Travail sur son site internet. L'organisme encourage les employeurs à commencer par « soigner les profils des dirigeants et des salariés sur les réseaux professionnels comme LinkedIn et Viadéo pour attirer de nouveaux talents et valoriser le savoir-faire de ses salariés auprès de ses clients ». Tout le monde peut le faire.

### Favoriser le retour au pays ?

« Les employeurs doivent comprendre et accepter le basculement qui s'est opéré en matière de recrutement », souligne Valérie Séguin, directrice régionale d'AKTO Guadeloupe, Guyane et Iles du Nord. Cet opérateur de compétences (OPCO) participe également aux ateliers de sensibilisation proposés aux employeurs locaux, notamment ceux des secteurs en tension. « Les nouvelles générations, surtout depuis le

## Le pouvoir de la RSE

Au fil des ans et des lois, la démarche RSE (responsabilité sociétale et environnementale) est devenue une obligation légale pour les grandes entreprises. Celles de plus de 5 000 salariés ou 10 000 à l'échelle internationale sont tenues de mettre en œuvre un plan de vigilance pour identifier et prévenir les risques sociaux et environnementaux liés à leurs activités. La Loi Grenelle II oblige, depuis plus d'une dizaine d'années, les entreprises cotées en Bourse et les sociétés anonymes de plus de 500 salariés à publier un rapport annuel sur leur performance environnementale et sociale (émission de gaz à effet de serre, gestion des déchets, etc.). Les obligations sont moins contraignantes pour les PME (petites et moyennes entreprises) et les ETI (entreprises de taille intermédiaire), qui sont simplement encouragées à adopter des pratiques responsables (audit énergétique, plan de mobilité...). L'intérêt de construire une politique RSE adaptée et à son échelle, est un atout indéniable pour toute structure. En reflétant l'engagement de l'entreprise à adopter une démarche éthique, respectueuse de l'environnement et de l'humain, la RSE est intrinsèquement liée à la marque employeur, elle renforce l'image de l'entreprise et lui permet d'attirer des talents qui partagent ces mêmes valeurs.



## CRISE DU RECRUTEMENT : POURQUOI ÇA COINCE ?

Plus de la moitié des entreprises françaises (52 %) déclarent rencontrer des difficultés de recrutement en mars 2023 selon l'enquête mensuelle de conjoncture de la Banque de France, soit une hausse de 11 points par rapport à mai 2021. Les secteurs les plus touchés étant : le transport, la construction, les activités scientifiques et techniques, la

fabrication de matériel de transports et l'hébergement/restauration. Les raisons de la crise du recrutement actuelle en France sont multiples, voici les cinq arguments les plus couramment avancés :

- les conditions de travail et les salaires ne donnent pas envie
- les Français ne sont pas assez mobiles
- la demande et l'offre de travail ne se coïncident pas
- les jeunes générations ont davantage d'exigences et un rapport différent au travail.
- le système social français n'incite pas au retour à l'emploi.



covid, ne recherchent plus forcément la sécurité de l'emploi avec un CDI. Ils sont plus exigeants, veulent pouvoir allier vie professionnelle et vie privée, avoir des projections de carrière et bénéficier de montée en compétence. Ils sont davantage intéressés par la flexibilité, par des conditions de travail intéressantes (télétravail, avantages sociaux, salaires corrects, avantages en nature...), et par des valeurs et des engagements qu'ils partagent ».

« La promesse employeur s'incarne dès le début du recrutement, renchérit Anne-Esther Cavallini. Lorsqu'il existe un écart important entre la réalité du poste et ce qui a été indiqué, il y a des probabilités

que le candidat ne reste pas dans l'entreprise, parfois, avant la fin de sa première année ». L'enjeu est de taille, car si nombre d'Antillo-Guyanais sont à la recherche d'informations et d'opportunités professionnelles qui répondent à leurs attentes, alors le développement de la marque employeur au sein des entreprises locales pourrait donc jouer un fort impact sur la dynamique du retour au pays. Mais attention toutefois à vouloir trop en faire ou à survendre son image pour attirer les candidats. Baptisée Great washing (2), cette tendance existe et peut être dévastatrice en termes d'image. L'employeur a tout intérêt à être honnête et transparent et surtout à

respecter ses engagements s'il veut attirer et garder ses équipes... La marque employeur émerge donc comme le miroir de la culture et de la réputation d'une entreprise. Catalyseur essentiel pour attirer, retenir et motiver les talents, elle gagne à être davantage connue et développée localement, par toute entreprise.

(1) Tim Ambler, professeur marketing à la London Business School s'associe à Simon Barrow pour écrire The journal of brand management dans lequel est abordé le concept de « employer brand ».

(2) Great washing : consiste à communiquer publiquement sur des mesures de qualité de vie au travail sans pour autant les mettre en pratique.

# Les outils de la marque employeur

Tour d'horizon petits et grands engagements qui fidélisent ses employés, renforcent la cohésion d'équipe et soignent une image de marque. Texte Sarah Balay

## MERCREDI, C'EST TÉLÉTRAVAIL



Depuis la crise du Covid-19, le télétravail s'est démocratisé pour une partie des travailleurs en France. Même si elle n'a rien d'obligatoire, cette pratique est devenue rapidement un critère essentiel pour attirer les travailleurs, notamment les jeunes. Plus de la moitié (53 %) des 18-24 ans en France envisagerait de quitter leur entreprise si leur employeur leur imposait 100 % de présentiel (People at work 2022, l'étude Workforce View). Tous âges confondus, 36 % des répondants seraient prêts à claquer la porte s'il était impossible de télétravailler.

## PRÉPARER UN LIVRET DE BIENVENUE

À distribuer aux nouveaux collaborateurs pour qu'il découvre l'histoire de l'entreprise, son identité propre et les valeurs qu'elle défend. Les salariés sont les premiers ambassadeurs d'une entreprise...

## VENDREDI 17H : THÉÂTRE À LA CAFÉTÉRIA

L'inclusion des personnes en situation de handicap fait partie des engagements sociétaux qu'une entreprise peut mettre en place au service de ses salariés, au même titre que la lutte contre le sexisme, le harcèlement moral et/ou sexuel. Le choix du théâtre comme vecteur multiplie l'impact sur les salariés, surtout si l'humour est prédominant. À l'image de "Conte moi le handicap" que joue la troupe El Lobo Bueno pour les entreprises.



## DES TICKETS RESTAURANT !

Pris en charge à hauteur de 50 à 60 % par l'employeur, le ticket restaurant qu'on détache le midi pour régler son déjeuner ou quelques courses alimentaires, demeure un atout clé de la politique salariale des entreprises.







## DEVENIR PARTENAIRE DE **CLEAN MY ISLAND**

Depuis 2019, l'association Clean My Island multiplie, en Guadeloupe, des actions sur le terrain en faveur de l'environnement (nettoyage de déchets sauvages, ateliers, conférences, etc.). Compte tenu du rayonnement médiatique et de l'impact écologique de chaque événement, de nombreuses entreprises deviennent partenaires et encouragent leurs salariés à participer aux différentes actions.

## **ALIGNER LES SALAIRES**



La journée internationale des droits de la femme (8 mars) est le moment idéal pour diffuser et communiquer sur les accords d'égalité salariale homme/femme mis en application dans l'entreprise.

## **RECRUTER DANIA, 17 ANS, ALTERNANTE**

Se positionner en faveur de l'alternance pour permettre à des jeunes de bénéficier d'une première expérience professionnelle (contrats d'apprentissage ou de professionnalisation) peut s'inscrire dans la stratégie de l'entreprise.



## **MURMURER À L'OREILLE DES CHEVAUX**

L'idée c'est de rompre avec le modèle viennoiseries / jus de fruit / Powerpoint. Organisez un team building qui aura un impact individuel et collectif, avec l'équicoaching (où le cheval par ses qualités d'écoute, challenge les qualités relationnelles des membres d'une équipe), des exercices de théâtre et jeux de dictions, des challenges sportifs (Relais inter-entreprises du 27 mai en Guadeloupe, Course de la diversité en Guyane, le Raid des Alizés en Martinique) ou même en créant un potager d'entreprise.

## **DÉFINIR DES MENTOR**

Proposer un parrain ou une marraine à un nouveau collaborateur est une idée plutôt bonne pour favoriser son insertion et le rassurer. Un salarié est chargé de l'accompagner individuellement, durant ses premières semaines de travail, pour lui transmettre toutes les clés de compréhension de la culture d'entreprise et de son fonctionnement.



## **SPONSORISER UN BATEAU DE COURSE**

Route-du-Rhum, Mini Transat, Tour des yoles, Cap Martinique, les courses à la voile ne manquent pas aux Antilles et rencontrent un énorme succès populaire. Elle séduit donc de plus en plus d'entreprises en quête de médiatisation.



## PAYER L'ABONNEMENT À LA SALLE

Le sport, c'est la santé et un salarié en bonne santé est un salarié productif. Pourquoi ne pas l'encourager à entretenir sa forme à la salle de musculation en prenant en charge une partie de son abonnement ?

## DEVENIR INFLUENCEUR DE SA BOÎTE

Une activité régulière sur les réseaux sociaux, LinkedIn, Facebook et Instagram, est devenue incontournable. Témoignages et portraits de collaborateurs, événements, parodie, tous les formats sont bons pour mettre en valeur la culture d'entreprise, ses engagements et sa raison d'être.



## COURIR LES 5 KM DU MC DONALD'S



Au delà de l'image, se joue dans ces événements la cohésion d'équipe. Il existe de nombreux événements sportifs populaires dont les fonds sont reversés à des associations de lutte contre des maladies (cancer, drépanocytose, myopathie, etc.) : les 5 Km du Mc Donald's et le semi-marathon de Pointe-à-Pitre (drépanocytose), les foulées du ruban rose (cancer) en Guadeloupe, Les foulées de la santé 972 en Martinique (cancer) ou la course du Sidaction en Guyane.

## VALORISER LA PROMOTION INTERNE

Miser sur la promotion interne (et le faire savoir) lors de création de postes à responsabilités confère une image valorisante : celle d'une entreprise où les perspectives d'évolution existent. Bon point !





## Un organisme de mécénat

Selon Fondation de France, la fondation est un « organisme de mécénat créé par un ou plusieurs donateurs, issus du secteur privé, au service d'une cause d'intérêt général ». Les domaines sont variés : éducation, sport, famille, patrimoine, culture, recherche scientifique, aide humanitaire, protection de l'environnement, etc. La fondation œuvre en faveur de ses bénéficiaires en fournissant des actifs, des privilèges et des moyens pour concrétiser des projets. Elle fonctionne grâce aux revenus que son capital génère et est dirigée par un conseil d'administration.

## Une croissance exponentielle

Selon l'observatoire de la Philanthropie (baromètre 2022), en 20 ans, le nombre de fondations a plus que doublé en France pour atteindre 2 800 structures actives en 2021. En comptant les fonds de dotation, ce chiffre atteint près de 5 000 structures qui ont engagé collectivement 11,9 milliards d'euros de dépenses pour l'intérêt général en 2020. L'observatoire avance trois facteurs pouvant expliquer ce dynamisme : l'évolution du cadre fiscal et juridique « qui facilite l'engagement des particuliers ou des entreprises » et le développement des politiques de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) « ayant joué un rôle moteur dans la croissance des fondations d'entreprise ».

## Fondation et marque employeur

En interne, les initiatives de responsabilité sociale renforcent l'engagement des salariés qui se sentent davantage connectés, sont plus susceptibles de rester engagés et motivés dans leur travail. Une culture d'entreprise fondée sur des valeurs comme l'empathie, la solidarité et l'engagement crée aussi un environnement de travail valorisant. Sans compter l'opportunité pour les salariés de développer des compétences non techniques comme le leadership, la collaboration et la gestion du temps. En externe, ces engagements sociétaux consolident la réputation d'une entreprise en tant qu'acteur social et responsable. De quoi améliorer son image de marque et son attractivité auprès des talents et notamment des jeunes générations qui accordent de plus en plus d'importance aux valeurs sociales et environnementales.

# Phénomène Le boom des fondations

Selon une récente étude, le nombre de fondations a plus que doublé en France en 20 ans. Texte Sarah Balay

## 8 formes de fondation

En fonction de l'objectif défini, du profil du fondateur et des ressources disponibles, il existe plusieurs types de fondation : la fondation reconnue d'utilité publique, la fondation abritée (sous égide de...), caritative, partenariale, d'entreprise, universitaire, hospitalière et la fondation de coopération scientifique. Une liste complétée en 2008 par le fonds de dotation, structure à personnalité morale à mi-chemin entre l'association et la fondation. Plus flexible, il peut être créé par une seule personne physique ou morale et n'a pas besoin d'autorisation administrative.

## Nos célèbres fondations

Parmi les fondations françaises les plus connues figurent la Fondation Abbé-Pierre pour le logement des défavorisés, LVMH (innovation, créativité, art, culture), Total Énergies (art, culture, de l'éducation, environnement, solidarité internationale), Orange (éducation, culture, culture, solidarité internationale)... Aux Antilles-Guyane, on retrouve, entre autres, la fondation UA-GBH (université des Antilles et Groupe Bernard Hayot) pour la formation et l'emploi, la fondation du RSMA (régiment du service militaire adapté) pour renforcer sa mission d'insertion auprès des 18-30 ans, la fondation d'entreprise Albioma dédiée à la préservation de la biodiversité et à l'insertion professionnelle Outre-Mer.

# À chaque région, *sa marque employeur ?*

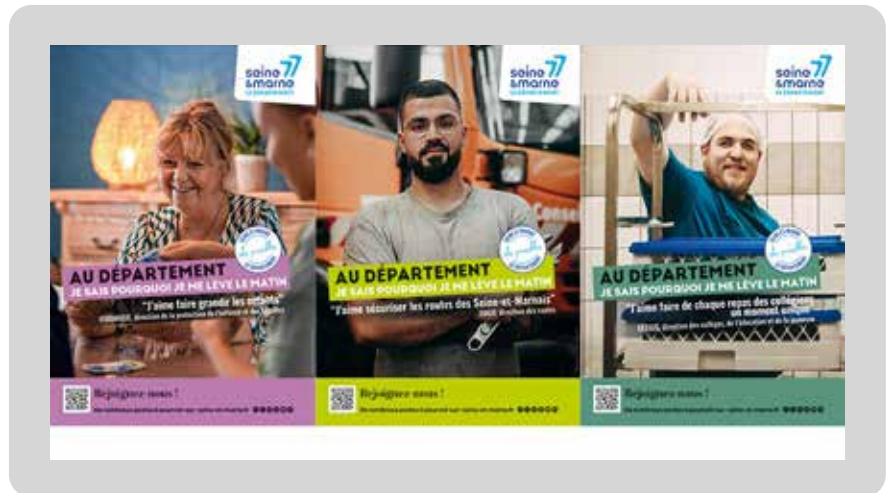
Secteur public/ secteur privé, même combat. Et si, pour attirer les meilleurs talents et renforcer ses effectifs, la fonction publique optait, elle aussi, pour une approche stratégique de la marque employeur ? Analyse.

Texte Sarah Balay

« Au Département, je sais pourquoi je me lève le matin. J'aime faire grandir les enfants. » Un slogan accompagné d'un visage, celui d'une quinquagénaire souriante, Véronique, directrice de la protection de l'enfance et des familles. On aperçoit aussi Tiago qui « aime sécuriser les routes », ou Cédric qui « aime faire de chaque repas des collégiens un moment unique ». Depuis plusieurs semaines, le département de Seine et Marne fait mouche avec une campagne d'affichage 100 % marque employeur. Depuis 2020, le département travaille au développement d'une stratégie pour lutter contre les difficultés de recrutement et gagner en visibilité. En 2022, il entre en action en mettant l'accent sur ses points forts pour attirer de futurs collaborateurs : revalorisation des salaires, de la qualité de vie au travail, accessibilité des formations, engagements sociétaux (inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap, lutte contre le harcèlement scolaire...), etc. Une démarche que d'autres collectivités ont aussi entreprise comme le département des Yvelines

qui a rénové, pour l'occasion, ses canaux de communication digitaux. Des vidéos de salariés présentant leur métier ont désormais bonne place sur le compte entreprise LinkedIn et le site internet dédié au recrutement. Quatre territoires de la Nouvelle Aquitaine expérimentent, quant à eux, le dispositif « la Marque employeur territorialisée » qui a déjà mobilisé plus de 40 entreprises industrielles du secteur. À l'échelle régionale, l'Alsace est en bonne position avec le développement, depuis deux ans, d'une marque employeur territoriale. Baptisée Bien vivre en Alsace, elle s'inscrit en complémentarité de la marque employeur de chaque entreprise. La Bretagne n'est pas en reste avec une marque (Den qui veut dire l'être humain en langue bretonne) créée par quatre centres de gestion de la fonction publique et dont la spécialité est de casser les codes via l'humour.

Lire le rapport :



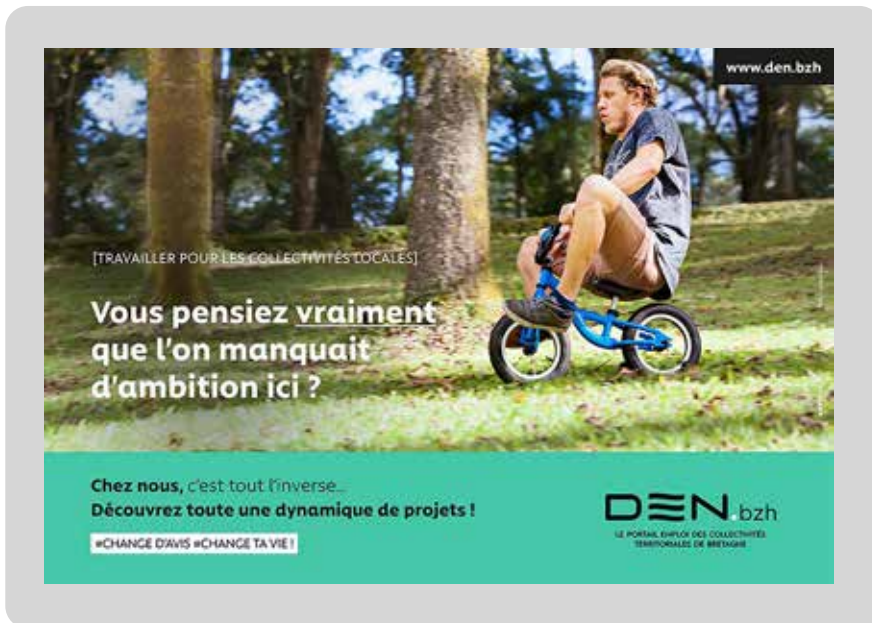
## Mutualiser les moyens

Elle est d'ailleurs citée en exemple dans un rapport sénatorial\* rendu public en mars dernier sur l'attractivité de la fonction publique territoriale particulièrement mise à mal confirmant toutes ces actions menées par les collectivités. Les chiffres prouvant la dégradation de l'attrait de ces métiers sont, en effet, alarmants : par exemple, le nombre moyen de candidats pour un poste offert est passé de 16 en 1997 à 6 en 2022 ; le nombre de candidats aux différents concours a été divisé par trois entre 1997 (650 000 candidats) et 2018 (228 000) et 39 % des employeurs territoriaux disent éprouver des difficultés à attirer des candidats en 2021, soit 9 points de plus qu'en 2015.

En cause : une crise des vocations, la remise en question de la sélection par concours perçue comme « longue et complexe », le niveau de rémunérations souvent plus faible que dans les filières du secteur privé, un management perçu comme « trop hiérarchique », la méconnaissance autour de la filière d'emploi et un manque d'information quant aux postes à pourvoir.

Selon le rapport, une réflexion pertinente autour de la marque





employeur pourrait changer la donne. Pour autant, les sénateurs ne recommandent pas une marque employeur « unique de l'État » et encore moins une multiplicité de marques au sein d'un même territoire. Ils préconisent davantage « une marque employeur plus large, au niveau des grandes métropoles, des intercommunalités, des départements ou des régions. L'objectif est de « mutualiser les moyens, de mettre en avant une identité qui rassemble plusieurs communes et de valoriser à la fois le territoire et les métiers locaux ». Les auteurs encouragent également

l'utilisation de toute la palette des outils numériques (site internet, réseaux sociaux), d'associer les élus et les équipes locales et d'avoir recours à un cabinet spécialisé au besoin.

\*Catherine Di Folco, sénateur du Rhône (App. Les Républicains) ; Cédric Vial, sénateur Savoie (ratt. Les Républicains) et de Jérôme Durain, sénateur Saône-et-Loire (socialiste, écologiste et républicain).

## Une plateforme des métiers

En février 2022, le gouvernement lançait [choisirleservicespublics.gouv.fr](http://choisirleservicespublics.gouv.fr), la première plateforme de marque employeur des services publics. Un premier pas pour lutter contre la désaffection croissante, en particulier des jeunes, vis-à-vis de la fonction publique. Les chiffres parlent d'eux-mêmes. Le site souhaite inverser la tendance en attirant de nouveaux talents, via des dizaines de milliers d'offres d'emploi, des informations sur les métiers, des campagnes de recrutement par concours et des opportunités de carrières dans les trois fonctions publiques, de l'État, territoriale et hospitalière.



# Et pour vous, qu'est-ce qui compte le plus quand vous recherchez un emploi ?

Nous avons posé la question lors d'un micro-trottoir à Fort-de-France, début juin. Retrouvez la vidéo sur nos réseaux sociaux et en flashant le QR code.



“ Travailler dans de bonnes conditions ”  
Elodie



“ Un management sain et respectueux ”  
Clara



“ Savoir m'entendre avec le patron et comprendre ce qu'il me demande ”  
Romain



“ Avoir une proximité avec tous ceux qui collaborent avec l'entreprise ”  
Pauline



“ Une bonne ambiance de travail et une bonne rémunération ”  
Mathilde

“ Être mieux payé par rapport au travail qu'on fournit, et avoir des jours de télétravail ”  
Océane



Voir la vidéo





A group of people in a meeting, with a white text box overlaid on the image. The text box contains a quote in French. The background shows a person with curly hair and glasses on the left, and a person with dark hair and glasses on the right, both looking towards the center. A computer mouse is visible on a wooden desk in the background.

« Les employeurs  
doivent  
comprendre  
et accepter le  
basculement  
qui s'est opéré  
en matière de  
recrutement »

**Valérie Séguin,**  
directrice régionale d'AKTO Guadeloupe, Guyane et Iles du Nord

# EWAG PRÉSENTE **BONFILON.INFO**

Expert en attractivité et en communication des entreprises, EWAG entend dynamiser la marque employeur et la visibilité des opportunités sur une nouvelle plateforme dédiée à l'emploi. Une aubaine pour les entreprises et les candidats qui peinent aujourd'hui à trouver chaussures à leurs pieds, en local.

Texte Coralie Custos Quatreville - Photo Lou Denim



*Audrey Béral, déléguée générale de bonfilon by EWAG*



Audrey Béral, déléguée générale de la solution bonfilon by EWAG, l'affirme : « Le monde change et les préoccupations professionnelles changent aussi. » Son objectif, à elle, est le même que celui de ses équipes : accroître l'attractivité des entreprises ultramarines en augmentant la visibilité des opportunités d'emploi locales. « Oui, c'est vrai. Le chômage est structurel dans nos départements depuis des décennies à cause de problématiques réelles dues à des enjeux de formation et d'adéquation des compétences aux impératifs du marché du travail. Au dernier trimestre, près de 276 420 demandeurs d'emploi étaient encore recensés aux Antilles-Guyane et à la Réunion », précise-t-elle. C'est énorme. « Mais, en interne, chez Ewag, nous nous sommes rendus compte d'une autre réalité qui nous a aussi préoccupés : des entreprises qui peinent à trouver des candidats et des demandeurs d'emploi motivés qui ne savent pas où, ni à qui s'adresser. C'est là que le bât blesse et c'est ici que nous allons agir. »

### **RENVERSER LA VAPEUR POUR LES CANDIDATS...**

La plateforme, baptisée bonfilon, porte un nom évocateur. « Nous voulons lutter contre le phénomène trop récurrent où les offres d'emploi disparaissent avant même d'être rendues visibles ce qui entraîne le fait que ce sont toujours les mêmes qui ont accès aux bonnes infos, au bon moment », commente Audrey Béral. « Sans réseau professionnel, même les diplômés des meilleures formations peinent à trouver leur place chez nous, et c'est la raison pour laquelle nos jeunes actifs qualifiés ont du mal à s'insérer en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique et à la Réunion. » Lucille Pinsard, en charge de la communication

auprès des candidats ajoute : « Aujourd'hui, en simple clic sur le site, il est possible de s'inscrire, de renseigner son CV, ses expériences passées, ses centres d'intérêts et de découvrir les opportunités en ligne, le tout, gratuitement. En attendant les futurs partenariats avec les entreprises, les candidats pourront bientôt avoir accès à des informations délivrées par des experts dédiés et déjà visibles sur la plateforme. Nous avons réalisé de nombreux sondages et interrogé des centaines d'actifs, jeunes et moins jeunes, en plusieurs mois. Ce qui est important pour nous, c'est qu'ils se sentent accompagnés. »

### **...ET LES ENTREPRISES LOCALES**

Pour Audrey Béral, la période covid a considérablement changé le rapport au travail et c'est sur cet aspect que la marque employeur est cruciale. « En 2024, les entreprises doivent faire face à

de nombreux bouleversements socio-économiques et elles se retrouvent également nez-à-nez avec les nouvelles attentes des jeunes générations qui se propagent rapidement. » Accompagnée de sa collaboratrice Clotilde Duretz, cheffe de projet marque employeur, le sujet est désormais capital. « Pour réussir, les entreprises doivent jouer le jeu de l'ouverture, elles doivent montrer où elles veulent aller pour donner envie », affirme Audrey Béral. Ancienne directrice de la CERC, l'objectif pour elle est de fédérer un écosystème de partenaires économiques autour de sujets cruciaux pour le développement des entreprises. « Les sollicitations répétées des entreprises ont fait germer l'idée d'une plateforme d'emploi centrée sur la marque employeur. Les entreprises avaient du mal à montrer leurs actions et leur savoir-faire. C'est là qu'il y a de véritables lacunes à combler. »

## **Une dynamique territoriale**

L'intérêt pour cette initiative ne se fait pas attendre. Invitée par l'Association du Grand Jarry en Guadeloupe, le MEDEF Guadeloupe et Contact Entreprise en Martinique, les questions affluent. Les échanges avec le ministère des Outre-mer, la FEDOM et France Travail progressent également. « Nous avons établi des conventions de partenariat avec des experts locaux et des contacts avec des associations comme Alé Vini, déjà très engagés sur ces questions de retour au pays. Tout le monde est conscient de l'ampleur des défis à relever. »



# MOBILISER LES SALARIÉS POUR DES ACTIONS SOLIDAIRES

À **SARA**, la solidarité locale est plus qu'un concept : c'est une pratique quotidienne. L'entreprise propose à ses employés de participer à des initiatives sociales et citoyennes. Retour sur ces actions avec Valérie Pavius, directrice RSE.

Texte Marie Ozier-Lafontaine – Photo Jean-Albert Coopmann



Maguy Etienne, Sylvestre Labeau, Maelle Salomon, Jean-Marc Annette, Katleen Roussilhe, Dimitri Porsan, Erwan Emile, Line-Rose Agat, Valérie Pavius. Assis: Francis Salomon, Valérie Mitrail, Maguy Christophe, Lydia Bertholo, Carole Belliard

Lancée en 2018, la « Journée d'engagement social et citoyen » permet à chaque salarié de consacrer une journée de travail par an à une cause ou à une association de son choix. Ce dispositif, intégré dans les accords d'entreprise, s'inscrit dans la démarche RSE de SARA qui

s'articule autour de 3 axes : réduire l'empreinte environnementale, offrir un cadre de travail sûr et stimulant et enfin, contribuer à une société plus vertueuse. La Journée d'engagement social et citoyen fait partie du 3e axe.

## **UN DISPOSITIF SUIVI AU SEIN DE L'ENTREPRISE**

L'objectif est d'offrir 300 jours de volontariat annuels à des actions sociales et citoyennes. Les employés peuvent s'impliquer soit, dans des projets proposés par SARA, soit, dans des projets portés par



eux. « Si le salarié effectue son action solidaire un jour travaillé, il est rémunéré. Si c'est pendant le week-end, il peut rattraper cette journée. Dans les faits, seul un tiers des jours est valorisé, certains salariés ne réclament pas la journée de rattrapage. L'engagement solidaire est une valeur forte chez nous ! », indique Valérie Pavius.

### **DES ACTIONS PROPOSÉES PAR SARA OU SES SALARIÉS**

Parmi les associations partenaires de SARA figure l'association France Action Humanitaire. Chaque mois, les 3e et 4e dimanches, des équipes de salariés préparent et distribuent des repas pour les plus démunis. Une équipe se charge de la mise en barquettes des repas tandis qu'une autre assure leur distribution dans les quartiers du Lamentin et de Fort-de-France. Quand certains salariés constatent des situations de détresse autour d'eux, ils peuvent intervenir dans le cadre du même dispositif. Pour exemple, l'histoire de cette collaboratrice qui avait remarqué

un adolescent souvent seul dans la rue dans son quartier. Après avoir découvert que celui-ci vivait dans des conditions précaires avec sa mère malade, dans un logement insalubre, elle a pu mobiliser une

## « L'objectif est d'offrir 300 jours de volontariat annuels à des actions sociales et citoyennes »

dizaine de collègues pour nettoyer le logement, puis aider la famille à déménager et emménager dans un nouveau logement. « Un petit groupe de salariés accompagne toujours le jeune dans ses démarches d'orientation professionnelle ou en faisant des courses. »

### **DU MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES**

SARA encourage aussi le mécénat de compétences. Il permet aux

employés de consacrer une partie de leur temps de travail à la transmission de leurs savoir-faire. « C'est le cas de notre hôtesse d'accueil, en situation de handicap, qui partage ses compétences en accueil et gestion téléphonique avec des jeunes en situation de handicap accompagnés par l'association CAT APPAHM. »

### **UN ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL FORT**

L'entreprise a lancé un appel à candidature à ses salariés pour le projet « RÉCIPROCITÉ » en partenariat avec la mairie du Lamentin pour reboiser la mangrove locale. Les employés seront invités à participer le 22 juin à une journée de replantation et de sensibilisation à l'importance des mangroves, écosystème crucial pour la biodiversité. Les familles sont invitées à participer. « Au-delà de sa mission d'énergéticien, il est important pour SARA de s'engager dans des actions d'entraide et de cohésion citoyenne pour construire du lien social sur les territoires où elle est implantée. »

## 5 actions citoyennes emblématiques

### **1. Actions avec l'association MA TÊTÉ :**

les collaborateurs de SARA s'investissent auprès de cette association tout au long de l'année.

### **2. Rénovation de la chapelle de Californie en Martinique :**

nettoyage, peinture et aménagement de la chapelle pour améliorer le cadre de vie local.

### **3. Nettoyage du Port de Degrad des Cannes en Guyane :**

les salariés ont retiré les encombrants et débris pour réduire les risques sanitaires.

### **4. Nettoyage des plages en Guadeloupe :**

participation à une opération de nettoyage de plage à Goyave pour protéger l'environnement côtier.

### **5. Relais pour la vie en Martinique :**

participation annuelle des salariés à cet événement pour soutenir la lutte contre le cancer.



# NOTRE MARQUE EMPLOYEUR, UN ATOUT POUR L'ATTRACTIVITÉ

Ces 4 dernières années, le **Crédit Agricole Martinique Guyane** a recruté près de 150 personnes ; une stratégie qui participe à la performance et la pérennité de la Caisse régionale dans un environnement bancaire compétitif.

Texte Floriane Jean-Gilles – Photo Jean-Albert Coopmann

## **Pourquoi la marque employeur est-elle primordiale dans le secteur de la banque ?**

**Yves-Lise Darnal, directrice des ressources humaines, de la sécurité et de la logistique :** Dans un environnement bancaire réglementé et concurrentiel, il est primordial de soigner notre image et notre marque employeur afin d'attirer les candidats et fidéliser nos collaborateurs. Il est ainsi important que nous fassions connaître qu'au Crédit Agricole, nous offrons des opportunités professionnelles afin d'attirer les personnes désireuses d'évoluer, faisant preuve d'engagement et d'implication au service des clients et sociétaires.

## **Ces perspectives d'évolution sont donc un atout pour le recrutement ?**

**Y-L. D. :** Sans aucun doute. D'ailleurs nous portons un accent fort sur l'accompagnement des collaborateurs qui se traduit, entre autres, par une politique de formation répondant aux enjeux stratégiques de l'entreprise et représentant pas moins de 5 % de notre masse salariale. Nous avons d'ailleurs l'occasion de mettre en avant ces perspectives lorsque nous organisons des événements de recrutement notamment avec le job dating Wizzbii en Martinique et en Guyane, ce qui nous permet également de mettre en lumière la diversité de nos métiers, allant du commercial aux fonctions supports. Parallèlement, la dernière enquête « Indice Engagement Recommandation » révèle que 85 % de nos collaborateurs nous recommanderaient comme employeur. Nous bénéficions, également, de la force du groupe Crédit Agricole sur lequel nous pouvons nous appuyer au quotidien, tout en étant une banque de plein exercice. Cette particularité fait notre différence car elle permet la mobilité des salariés entre les 39 caisses régionales.

## **En tant que banque 100 % locale, le retour au pays des ultramarins est important pour vous, comment cela se manifeste-t-il ?**

**Y-L. D. :** Nous avons à cœur de participer au projet de

retour au pays des ultramarins dont les compétences répondent à nos besoins. La force de notre marque employeur nous permet de recevoir de nombreuses candidatures spontanées par différents canaux : réseaux sociaux, salons, ou par recommandation... Par ailleurs, dans ce processus de retour au pays, nous avons mis en place des partenariats avec des organismes qui offrent un panel de services à la carte pour répondre aux impératifs liés à leur mobilité. Ils bénéficient également de certaines aides proposées par la caisse régionale. Ce sont de petites attentions dont les collaborateurs se souviennent et qui soulignent la taille humaine du Crédit Agricole..

## **Quels autres engagements pourriez-vous citer ?**

**Jessy Selbonne, responsable du développement des compétences et projets RH :** Nous pourrions citer la centaine de jeunes (alternants, stagiaire école, auxiliaires vacances) que nous recrutons chaque année en plus des embauches CDI et CDD. C'est l'illustration de notre volonté d'agir chaque jour dans l'intérêt des jeunes qui sont la société de demain. Cela se traduit par le recrutement de 2 alternants sur 3 est réalisé à l'issue de leur formation ! Nous organisons aussi, deux fois par an, sur chaque territoire, une journée d'intégration destinée aux derniers recrutés, en présence de la directrice générale et du président.

**Y-L. D. :** Par ailleurs, nous participons au dispositif de parrainage professionnel avec le réseau NQT (Nos Quartiers ont du Talent). Nos managers accompagnent de jeunes diplômés dans leur recherche d'emploi ou d'alternance. C'est un moyen de faire la promotion de l'égalité des chances, de la diversité et de l'inclusion... ADN du Crédit Agricole. L'ensemble de ces initiatives traduit les engagements humains portés par le Crédit Agricole (servir et accompagner tous les clients). Rejoindre le Crédit Agricole, c'est adhérer à ces valeurs et se réaliser pleinement !





## EN CHIFFRES

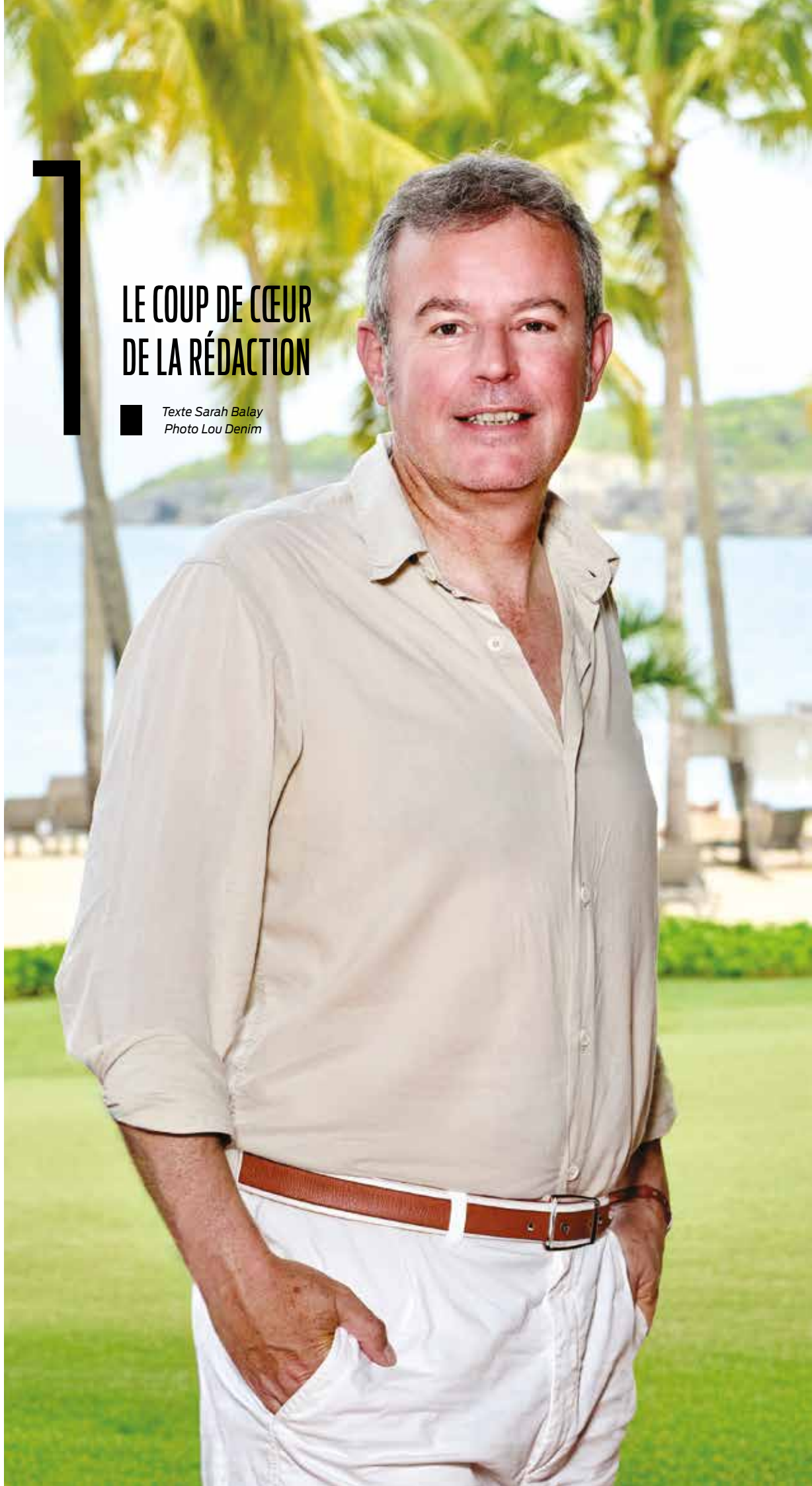
- 400 collaborateurs en CDI, dont 60 en Guyane
- 150 métiers différents
- 30 CDI et 20 contrats en alternance pourvus en moyenne chaque année

Yves-Lise Darnal (directrice des Ressources Humaines, de la Logistique et de la Sécurité)  
et Jessy Selbonne (responsable du développement des compétences et des projets RH)



## LE COUP DE CŒUR DE LA RÉDACTION

■ Texte Sarah Balay  
Photo Lou Denim





# L'ÉGALITÉ DES CHANCES PAR LE VOYAGE

**Créée il y a bientôt dix ans, la fondation *Je pars, tu pars, il part* permet aujourd'hui à des milliers d'enfants et leur famille dans le besoin de partir en vacances. Un concept solidaire et innovant qui pourrait bientôt se décliner aux Antilles-Guyane.**

« Parce que changer d'air, c'est donner un nouveau souffle à son quotidien, c'est revenir riche de rencontres, de sensations, de moments partagés en famille et permet de lutter contre l'exclusion. » C'est en ces mots que la fondation *Je pars, tu pars, il part*, justifie son action au quotidien. Créée en 2015, elle n'a qu'un seul objectif : faciliter l'accès aux loisirs et aux vacances à ceux qui en sont privés. Et ils sont nombreux. En France, 9 millions de personnes et 3 millions d'enfants vivent sous le seuil de pauvreté. 40 % des Français ne partent pas en vacances chaque année.

« J'ai lancé plusieurs sociétés dans le secteur du tourisme », confie German Lelarge, président et fondateur de la fondation. « Mon métier a toujours été de faire partir les gens en vacances moyennant finances. J'ai toutefois voulu changer la donne et agir en faveur de ceux qui n'ont pas la possibilité de sévader, de découvrir la mer, la montagne ou une autre région. Leur offrir une bouffée d'air. En 2024, plus d'un millier de familles en difficulté vont avoir cette chance ». Déclinées sur tout l'Hexagone, ces opportunités pourraient bien s'étendre sur les territoires ultramarins.

## **S'ouvrir à l'Outre-Mer**

La fondation est le trait d'union entre le secteur touristique et le secteur associatif. « Deux mondes

qui s'ignorent totalement. » Le principe : distribuer des séjours de vacances invendus d'une semaine (en juillet/août, durant les petites vacances scolaires, en appartement ou mobil home de camping) à des associations caritatives. Charge à elles d'accompagner ensuite les familles pour organiser au mieux leur séjour (billets de train, réservation, etc.). « Nous négocions aussi avec nos partenaires des cartes multi-activités pour qu'enfants et parents puissent avoir accès à des loisirs durant leur séjour (kayak, piscine, vélo, relais mécanique à la montagne, etc.) ».

À ce jour, une vingtaine d'associations sont mobilisées (Secours catholique, Secours populaire, Fête le Mur, Vacances ouvertes...) ainsi qu'une cinquantaine de partenaires issus du secteur touristique (Pierre & Vacances, Lagrange, Odalys, Flower, TravelFactory...). « Notre ambition est de nous faire davantage connaître du grand public et de multiplier chaque année le nombre de partenaires et d'associations », poursuit Germain Lelarge. « L'ouverture à l'Outre-Mer, nous y pensons ». La Guadeloupe pourrait être la première étape. « Nous profitons de notre invitation à la convention annuelle du Céddiv (réseau d'agents de voyage), organisée début juin à Sainte-Anne, pour entamer notre travail de prospection. Quelques associations comme le Secours catholique ou Fête le Mur disposant d'antennes en Guadeloupe, elles vont nous permettre d'identifier les premiers bénéficiaires », précise Moana Lhopitallier, directrice des partenariats et du marketing. « Avant de pouvoir échanger avec d'autres structures et hébergeurs potentiels sur le territoire ». À suivre.



NEWSLETTER

## Il y a un an

Chaque semaine, Rembobine propose de revenir sur les grands titres de l'année d'avant à la même époque. La rédaction se penche tantôt sur une actualité, tantôt sur une enquête et cherche à voir comment l'info en question a évolué ou quel impact elle a eu, que ce soit au niveau judiciaire, institutionnel, médiatique ou public. Un retour en arrière bienvenu dans un monde où une actu en chasse rapidement une autre, au détriment du temps de l'analyse.

[rembobine.info](http://rembobine.info)

# 2

## SÉLECTION CULTURE

Texte  
Axelle Dorville

### ART

## Les pyramides sous toutes les coutures

Révéle par une série photographique dédiée aux pyramides et au silence du désert, le jeune photographe égyptien Karim Amr capture des clichés du Caire enveloppé dans des atmosphères nébuleuses. Avec ces images aux allures de mirages, il redéfinit la photographie de voyage lumineuse et saturée, en prenant le parti de proposer des compositions méditatives et texturées, souvent baignées d'une lumière de fin de journée onirique.

*@krimamr sur Instagram*



### APPLICATION

## D'un dessin à un cartoon

Si vous et/ou vos enfants êtes adeptes de dessin, il est possible que vous ayez déjà imaginé produire un petit dessin animé avec vos croquis. Basée sur l'intelligence artificielle, l'application Animated Drawings permet de donner vie à des dessins, en se basant sur les articulations des personnages. Il ne reste plus qu'à sélectionner des types d'animation pour ensuite voir son personnage gambader, danser, se mouvoir sur l'écran.

[sketch.metademolab.com](http://sketch.metademolab.com)







JEU DE SOCIÉTÉ

## Vos 7 merveilles

2 joueurs, 30 minutes : il n'en faut pas plus pour jouer à 7 Wonders Duel. Au cours de trois âges historiques, les joueurs acquièrent des cartes leur permettant d'obtenir des ressources ou des avancées militaires et scientifiques pour bâtir leur civilisation et construire des merveilles. À force de réflexion et de prises de décisions stratégiques, un joueur remporte la partie s'il parvient à s'emparer militairement de la capitale adverse, à dominer scientifiquement ou à créer une civilisation supérieure. Un jeu de stratégie qui ne s'éternise pas et qui offre plusieurs façons de remporter la partie, pour des sessions de jeu toujours différentes.

*7 Wonders Duel, Repos Productions*

DOCUMENTAIRE

## Manuel abrégé d'occupation militaire

Pour mieux connaître et comprendre la politique d'occupation d'Israël en Cisjordanie et dans la bande de Gaza, le cinéaste israélien Avi Mograbi a créé un documentaire pour le moins surprenant. En deux parties, celui-ci s'appuie principalement sur les témoignages d'anciens soldats de l'armée israélienne, et a pour ligne directrice les bonnes pratiques de la mise en place d'une politique d'occupation dans un territoire en résistance. De façon détournée est ainsi retracée l'histoire de la colonisation israélienne et ses ressorts, jusqu'au déclenchement de la guerre israélo-palestinienne.

*Les 54 premières années, sur arte.tv et YouTube*



BANDE-DESSINÉE

## Les Équatoriens face à un désastre écologique

En 1993, l'entreprise Texaco quittait l'Amazonie équatorienne après 20 ans d'exploitation des sols à la recherche de l'or noir. Depuis, des milliers d'habitants se battent pour faire reconnaître et réparer les dégâts tant écologiques qu'humains (maladies, pertes de repères spirituels notamment) causés par le pétrolier sur leur territoire, de Lago Agrio, aux côtés de l'avocat Pablo Fajardo. Un récit indispensable, symbole de la destruction du vivant par de grandes entreprises polluantes.

*Texaco, Seul face au géant pétrolier américain. Sophie Tardy-Joubert, Pablo Fajardo, Damien Roudeau. Ed. Les arènes BD.*



# 3. HABITAT | DÉCO PATRIMOINE

## Extérieur

# BIEN CHOISIR SON GAZON

La saison humide commence, c'est le moment de planter le gazon pour le jardin de ses rêves.

### **LE PASPALUM NOTATUM OU BAHIA GRASS**

Graminée donnant un gazon dense conseillé pour les jardins d'agrément. Il convient à tous les types d'expositions (du plein soleil à l'ombre) et s'adapte à de nombreux types de sols : argileux, sableux... Particulièrement recommandé pour la protection contre l'érosion des sols en pente. Résistant au piétinement, il pousse vite et oblige donc à des tontes fréquentes. Sa multiplication se fait par semis.

### **L'AXONOPUS COMPRESSUS : TRÈS LOCAL**

Le gazon parfait pour les jardins antillais : extrêmement résistant, il supporte les sols médiocres, les inondations et il reste vert en période de sécheresse. Il s'adapte à toutes les expositions. Cette espèce très rustique se multiplie par placage (rouleau à poser) ou bouturage. Ses feuilles larges et courtes permettent d'espacer les coupes.

### **LE CYNODON DACTYLON OU BERMUDA GRASS**

Le Cynodon dactylon, c'est du chiendent (pied-de-poule) qui forme un gazon dense, aux fines feuilles et au port étalé et rampant. Souvent réservé aux terrains de sport, aux bords des routes ou

aux terrains en zones difficiles, le Bermuda grass apprécie beaucoup de types de sols (même salins). En revanche, il ne supporte pas les zones très humides ou ombragées. Au contraire, il a besoin de soleil et résiste même à la sécheresse temporaire et au piétinement. Sa tonte demande de la régularité. Plantation par semis ou par repiquage de stolons ou de mottes.

### **ZOYSIA TENUIFOLIA**

Il s'agit d'une graminée et non d'un gazon qui remplace la pelouse en formant un couvre-sol au feuillage fin et doux. Son aspect moutonnant naturel le rend très original. Cette plante pousse très lentement et ne nécessite donc pas de tontes fréquentes. Elle supporte tous les climats et les sols bien drainés, souples, décompactés en profondeur et sableux mais tolère mal les terrains trop humides. Autre version, le Zoysia japonica, le gazon des golfs qui pousse lentement mais forme un tapis épais. Recommandé en bord de mer ou pour les zones ombragées, sa résistance au piétinement est moyenne. De plus, il demande des tontes très régulières pour conserver un bel aspect, sinon, les touffes s'arrachent au passage de la tondeuse. La plantation se fait par semis ou par portions de stolons.



## Préparer le terrain

**Étape 1 :** Enlever toutes les mauvaises herbes (avec un désherbant systémique par temps sec). Laisser agir dix jours avant de continuer le travail.

**Étape 2 :** La terre doit être préparée (retournée) sur 20 cm de profondeur environ. Le ratissage permet d'éliminer les débris en surface susceptibles de gêner la levée du gazon. On termine la préparation du terrain en incorporant une couche de compost ou un amendement s'il est peu fertile.

Tout ce travail doit être fait environ un mois avant le semis qu'il est conseillé de faire par temps humide, entre juin et novembre.





## Maison

# LA DOMOTIQUE EN 5 POINTS

Tout devient possible avec une installation adéquate gérée depuis un smartphone (de chez soi ou à distance) ou un ordinateur. Zoom sur la domotique et sa promesse de plus de confort.

### **PRÉVOIR DES SCÉNARIOS**

Tout est possible à condition de bien concevoir et programmer des scénarios. Un scénario "départ de la maison" qui commander l'extinction de toutes les fonctions dans la maison (éclairage, volets, appareils ménagers...); un scénario "terrasse" qui permet d'allumer l'éclairage du jardin ou d'une rampe de lumière en terrasse et de commander la fermeture des stores et du portail; un scénario "télé" pourra gérer l'intensité et le coloris de l'éclairage et la fermeture d'un store plongeant une pièce dans la pénombre...

### **PRIORITÉ AUX MARQUES**

Il est recommandé d'éviter les solutions "gadgets" et de ne faire confiance qu'à des marques réputées,

sérieuses qui assurent la fiabilité et la pérennité de leurs appareils via des mises à jour régulières (sans devoir changer de système lorsque la technologie évolue...).

### **UNE COMMANDE GLOBALE**

De nouveaux objets connectés font leur apparition chaque jour (aspirateur, frigo, thermostat, hygromètre...). Plutôt que de les utiliser séparément via une application mobile (encombrante), mieux vaut les intégrer au coffret domotique afin de les gérer à partir de la commande globale et surtout de les faire interagir selon les scénarios déjà établis.

### **DES PACKS**

#### **« PLUG & PLAY »**

Sans même tirer de câbles ou faire

des saignées, le confort de la maison peut être amélioré avec des packs "plug & play". Ils permettent de créer de nouvelles commandes sans fil, ajouter des prises, des interrupteurs... Les éléments fournis sont complets, prêts à être installés : interrupteurs récepteurs, prises, micromodules, piles... Simple et efficace !

### **SOBRIÉTÉ FINANCIÈRE**

Des études rapportent que 30% environ de notre facture d'électricité relève du gaspillage. En automatisant la gestion de la lumière (dans la durée et dans l'adaptation de l'intensité) ainsi qu'en optimisant le fonctionnement et le paramétrage d'autres appareillages de la maison, la domotique peut aider à réduire ces dépenses inutiles. Smart.

## UN ANNIVERSAIRE PAS COMME LES AUTRES

*10 ans ça se fête ! Et pour la Société aéroportuaire de Guadeloupe Pôle Caraïbes, il faut prendre le temps de célébrer sur toute l'année 2024 et pour ce, même le footballeur Ronaldinho était de la partie...*



# 4

## CE QU'IL NE FALLAIT PAS LOUPER

■ Texte Yva Gelin

## MI-PÈRE MI-ATHLÈTE

*« Quand je suis en compétition, je suis en mission. » Yannick Borel, escrimeur, est en préparation pour les Jeux olympiques. Mais le sportif est également père de famille et ouvre les portes de sa vie privée, une sphère à l'origine de sa motivation.*



## UN RAYON DE SOLEIL À NEW YORK

*La success story d'une martiniquaise à New York, ou encore celle d'une femme noire devenue directrice de média, architecte d'intérieur, créatrice de joaillerie. MoAnA Luu raconte avec beaucoup de recul une vie pleine de richesse qu'elle n'a pas voulu conditionner à sa couleur de peau.*







Hôtel Bakoua à Sainte-Luce. Paul Courtiade, Aurélia Okoula, Loup de Fréminville.

**El Lobo Loco, une association dont le but se résumerait à détendre les gens par l'humour grâce au théâtre ?**

**Il s'agit en fait d'une expérience de vie, bien plus large.**

**Découverte.**

*Texte Yva Gelin - Photo Jean-Albert Coopmann*

Créée pendant le Covid, en juin 2020, l'association est constituée de 3 membres. El lobo Loco cultive une philosophie de l'humain qui fait aller au-delà d'une simple représentation de théâtre.

#### **Pour rassembler**

Le public moyen de l'association compte une cinquantaine de spectateurs par représentation. « Nous jouons rarement sur scène », nous indique le président de l'association, Loup de Fréminville. « La plupart du temps nous nous produisons dans des hôtels, des restaurants ou chez des particuliers. Les gens sont autour de nous et nous les voyons donc de très près ». Une mise en scène précieuse pour cette petite troupe qui prend soin de demander avant chaque représentation que les téléphones soient mis sur silencieux et restent rangés. « On passe aujourd'hui beaucoup trop de temps devant des écrans. Il y a un besoin de renforcer les liens humains ». Ainsi, pendant nos dîners-théâtre, nous avons comme objectif d'être avec le public, de nous évader tous ensemble à travers une histoire pendant une heure quinze puis de nous retrouver autour d'une bonne table et d'échanger. Pour Loup de Fréminville, la définition du bonheur : ni être dans le passé, ni dans le futur, même si c'est bien d'avoir des projets, c'est de vivre le présent.

#### **Pour exporter**

Au compteur de l'association figurent déjà trois pièces : « Le Loup dans la bergerie », joué 27 fois, puis « Plagiat » joué 24 fois et en ce moment « Pile ou face et ménage à trois » avec déjà 14 représentations au compteur depuis janvier 2024. Quand la troupe se produit en Martinique, elle s'appuie sur des partenariats de confiance, les hôtels

Karibéa, les restaurants le Château et Ô vin sur vingt. Elle joue également pour des clubs-service pour aider à financer des causes et chez des particuliers. Mais l'ADN de l'association El Lobo Loco, c'est aussi de s'exporter. Parmi les destinations passées on retrouve Saint-Domingue, la Guadeloupe, la Guyane et Lyon. Pour les comédiens c'est une aventure de troubadours et chaque voyage est une occasion de faire connaître la Martinique, explique Loup de Fréminville.



Loup de Fréminville, Paul Courtiade.

#### **Une troupe, des messages**

Comme pour les précédentes pièces, « Pile ou face et ménage à trois » aborde des thématiques sociétales. Dans le cas présent, toujours sous les traits de l'humour, ce sera un cocktail acide mélangeant réussite, jalousie, trahison et rivalité amoureuse.

La pièce sera jouée en octobre en Guadeloupe et en novembre en Guyane. La troupe projette déjà de se rendre au Canada en 2025. En parallèle, une nouvelle pièce se profile à l'horizon pour le 2ème semestre 2024 portant sur l'éducation, les profs, les parents élèves ... tout un programme !

## Les oreilles n'ont pas de paupières...

Comme le remarque finement Pascal Quignard, il se trouve que les oreilles n'ont pas de paupières, elles ne peuvent pas se protéger instinctivement d'un bruit violent exactement comme les yeux se protègent d'une lumière violente.

Or, nous vivons dans un monde saturé de bruits, chaque minute en moyenne, nous entendons des millions de sons différents, soit des milliers de couches superposées les unes aux autres. Une radio en marche, une sirène hurlante, un moteur rugissant ou même un « Ting » annonçant l'arrivée d'un nouveau message. Tout ceci se produit avec une densité impressionnante. De plus comme un son chasse l'autre, c'est le son le plus fort qui gagne, 1 décibel + 2 décibels = environ 2 décibels, ce qui nous permet de couvrir le bruit des autres et de nous faire entendre dans une salle bruyante, par exemple.

Selon l'Agence de protection de l'environnement, la meilleure façon de protéger notre audition serait de limiter les niveaux sonores à 70 décibels. Les experts s'accordent à dire qu'une exposition continue à un bruit supérieur à 85 décibels finira par nuire à notre audition. Avec la multiplication des portables, des baladeurs, des consoles de jeux, l'utilisation des casques, des embouts auriculaires et des oreillettes s'est banalisée. On est souvent exposé à des niveaux supérieurs à 85 décibels, et ce, pendant plusieurs heures. Il faudrait faire des pauses de 10 minutes toutes les 45 minutes lorsque l'on écoute de la musique avec un casque ou des écouteurs. Qui applique cette règle ?

À l'inverse même, les écouteurs semblent nous « protéger » du monde extérieur, nous préférons notre musique à celle des autres, car la musique est partout dans les lieux publics, dans les magasins, les ascenseurs, les parkings.

Ce faisant, nous rajoutons des décibels aux décibels extérieurs. Un citoyen britannique Nigels Rodgers se bat depuis plusieurs années contre ce fond sonore qu'il considère comme nocif : il le compare à du « tabagisme passif ». Son association a obtenu que les magasins Marks and Spencer ne diffusent plus de musique d'ambiance, ce qui est un beau succès, quand on sait que le bruit représente le second facteur environnemental provoquant le plus de dommages sanitaires en Europe, derrière la pollution atmosphérique, selon l'Organisation mondiale de la Santé.

Alors protégeons nos oreilles...





# EW'AG

| DOSSIER DE SEPTEMBRE |

GuyaMag KaruMag MadinMag SoualiMag

## ENTREPRENDRE AUX ANTILLES-GUYANE

Vous souhaitez communiquer ?

**CONTACTEZ-NOUS**



**GUYANE**

0694 26 55 61

**GUADELOUPE | SAINT-MARTIN**

0690 37 54 82 / 0691 24 28 92

**MARTINIQUE**

0696 19 31 98 / 0696 07 62 64



## Abarth 595 & 695

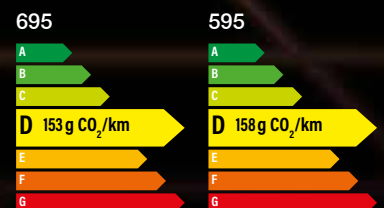
LA PERFORMANCE  
EST UNE QUESTION DE CHOIX.



Découvrez une nouvelle façon de vivre la route avec Abarth 595 et Abarth 695 : deux cœurs, une âme unique.

Un Scorpion né pour faire monter les émotions sur l'asphalte avec des configurations étonnantes et une couleur orange, couleur de tous nos instincts.

Un Scorpion né pour émerveiller.



ABARTH 595 1.4L TURBO T-JET AVEC 165 CH : CONSOMMATION EN CYCLE WLTP MIXTE (L/100 KM) : 6,5 - ÉMISSIONS DE CO<sub>2</sub> WLTP (G/KM) : 158.

GAMME ABARTH 695 1.4L TURBO T-JET AVEC 165 CH : CONSOMMATION EN CYCLE WLTP MIXTE (L/100 KM) : 6,8-7,7 (boîte manuelle) 6,7-8,0 (boîte séquentielle) - ÉMISSIONS DE CO<sub>2</sub> WLTP (G/KM) : 155-159 (boîte manuelle) - 153-165 (boîte séquentielle).