KaruMag

By EW'AG

JUIN 2024 N° 186

DOSSIER
Marque Employeur : Mode d'emploi

RESSOURCES
Bagasse, nouvel or des Antilles-Guyane ?

ASSURANCE
Pourquoi assurer son voyage ?

Raphaël Gargar
gestionnaire de clientèle

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

TERRES D'INNOVATION
Les start-up ultramarines réunies sur un même stand à Vivatech

DÉP
FR

PLACER LES FRONTIÈRES

Bénin, Côte d'Ivoire, Japon, Sainte-Lucie, Jamaïque, Etats-Unis, Porto-Rico, Cuba... **le Conseil Départemental de la Guadeloupe multiplie les actions et les projets de coopération avec ses voisins de la Caraïbe et à l'international.**

La Guadeloupe regorge de talents, plongez au coeur d'une stratégie inédite d'ouverture avec **Tania Galvani, Vice-Présidente du Conseil Départemental et Présidente de la Commission des affaires juridiques, communautaires et extérieures de l'instance.**

Retrouvez les actions phares mises en oeuvre par la collectivité départementale pour une Guadeloupe plus forte et riche du monde qui l'entoure.

CONSEIL DÉPARTEMENTAL
DE LA GUADELOUPE

Avoir la Fibre sportive.

190€[(1)]

de remise
sur Livebox Infini

orange™

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
(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 permit, 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
Pour nous envoyer un mail : prenomnom@ewag.fr

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
Elodie Drané - Floriane Jean-Gilles
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
Lou Denim

Design graphique
Gwénaël Tilly (0690 65 23 97)
Jessica Schwaller (sikproduction972@gmail.com)
Orane Phedon

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 norne 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

REGION GUADELOUPE

LA RIVIERA DU LEVANT
COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION

LA RIVIERA DES ILES DE GUADELOUPE
OFFICE DE TOURISME

6-13 JUILLET 2024

tour des îles de Guadeloupe à la voile traditionnelle

Traditour

ANASA
BASE NAUTIQUE & CLUB HOUSE

20 TERRE DE JEUX 24

À LA UNE

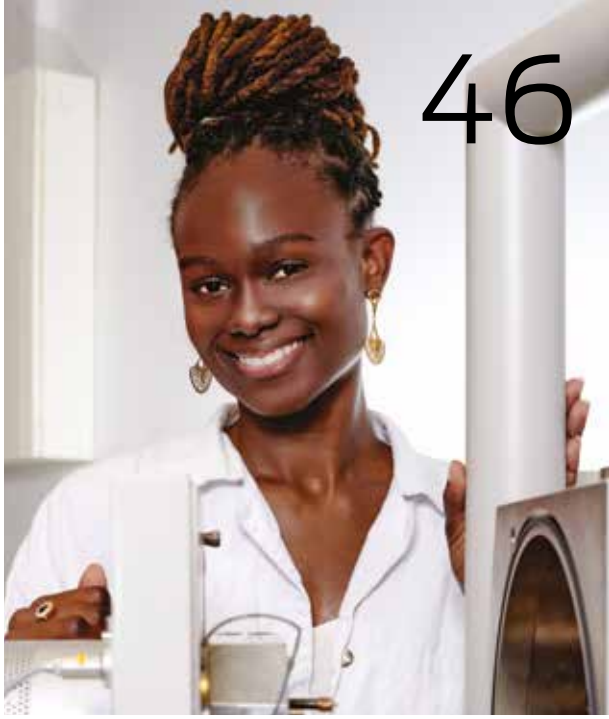
8/ CEPAC. La Caisse d'Epargne CEPAC porte haut les couleurs des JO
12/ Conseil départemental. La Guadeloupe, le regard tourné vers l'extérieur

TERRITOIRES

14/ Bagasse. De l'or dans la canne…
16/ Image du mois
18/ Brèves
22/ Le relais de la flamme en 10 premières fois
24/ Région Guadeloupe. L'esprit des jeux enflamme la Guadeloupe
26/ La Riviera du Levant. Un leadership inspiré par l'océan
30/ ARB-IG. Cap au sud
32/ DAC. Anatomie d'un territoire
36/ Business France. Une dynamique outre-mer visible
38/ MPI. 50 ans de soutien aux entreprises guadeloupéennes
40/ Programme TITIRI. Impacts, prévention et solutions locales
42/ Concacaf. Un congrès historique
44/ SAGPC. Une décennie qui a fait ses preuves
46/ Sur quoi travaillez-vous ? Mieux comprendre l'écologie des crabes marins et terrestres
48/ Transition des territoires. Passage au vert
50/ L'entrée en jeu d'un marquage RUP
52/ Rendre hommage aux victimes des zoos humains

ENTREPRISES

54/ Carrière d'Ultramarin. « Je suis au cœur d'une entreprise qui est en train de révolutionner le monde »
56/ Groupe Talis. Extension du domaine de la



formation
58/ EDF. L'énergie d'une femme d'expérience
60/ Cullinan Private Driver. La nouvelle route de Vidian Valérius
64/ Tendance au travail. 5 bonnes raisons d'embaucher un chief happiness officer
66/ Profession : chef d'entreprise. « Bien faire son travail n'est pas suffisant »

EXPERTISE

68/ Assurer son voyage : bonne ou mauvaise idée ?
70/ Cabinet Chénard et Associés. Feuille de route vers le succès
72/ AXA. Tous concernés !
73/ Boîte à outils

DOSSIER

// Marque employeur : mode d'emploi
74/ Dossier de la rédaction
88/ EWAG présente bonfilon.info
90/ Union des entreprises Medef Guadeloupe. Agir pour l'emploi
92/ RSMA. La réussite par l'effort et le travail
94/ SARA. Mobiliser les salariés pour des actions solidaires
96/ SGDM. « Notre plus grande richesse »
98/ AGYRH Consulting. Esprit pionnier

PAUSE CAFÉ

100/ Coup de cœur
102/ Sélection Culture
104/ Musarth. Un voyage dans l'histoire de l'art
105/ El Lobo Loco. Le théâtre autrement
106/ Habitat - Déco – Patrimoine
108/ Karuker'art et ses chais d'«oeuvres»
110/ Ce qu'il ne fallait pas louper
112/ Apéro-networking Karumag

Sommaire

PORTER **HAUT** LES COULEURS **DES JO** !

La flamme olympique de Paris 2024 est de passage en Guadeloupe le 15 juin. Un moment historique dont la **Caisse d'Épargne CEPAC** est l'un des partenaires privilégiés, avec en particulier 3 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 moment fort dans lequel tout l'écosystème de l'entreprise est engagé.

Engagement sportif

Si la CEPAC est aujourd'hui un des partenaires premium des Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024, cela n'est pas un hasard. Comme le met en avant Patrice Phoudiah, directeur commercial CEPAC Guadeloupe - Îles du Nord, « le sport a toujours fait partie de l'ADN de la Caisse d'Épargne CEPAC . Ce qui fait de ces Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024 un moment historique pour notre territoire, est que **pour la première fois de l'histoire, la Flamme Olympique foulera le sol guadeloupéen.** »

« Après une arrivée majestueuse par l'océan, elle visitera les sites les plus iconiques de l'île et rendra hommage aux nombreux Guadeloupéens qui ont fait briller la France aux précédentes olympiades. Le premier parcours de la flamme, passera devant notre agence Caisse d'Épargne CEPAC de Pointe-à-Pitre, un bâtiment classé historique, pour continuer sa route jusqu'au Vélodrome Amédée Detraux, où aura lieu la cérémonie de fin de journée. »

Raphaël Gargar
gestionnaire de clientèle, porteur de flamme

« Dans le village au Vélodrome, plusieurs initiations seront proposées par la CEPAC autour de son stand situé à proximité de là où sera allumé le chaudron en fin de journée. Ainsi, le grand public pourra s'initier au basket et au basket-fauteuil. Dans le même temps, tous seront invités à participer à un 'live painting', la constitution d'une œuvre par l'artiste Steek. Une démonstration de breakdance, dont la Caisse d'Épargne accompagne l'essor partout en France, sera également proposée. L'objectif est d'accompagner le développement du sport pour tous. »

Porter les couleurs des JO

La flamme olympique de Paris 2024 passe dans toutes les régions du groupe BPCE, poursuit Patrice Phoudiah, « celle-ci devient ainsi un véritable trait d'union entre tous les collaborateurs du groupe et renforce notre culture d'entreprise ». Un certain nombre de nos collaborateurs sont mobilisés soit sur le parcours, en tant que porteur, soit pour être présent au moment de la fête finale pour l'allumage du chaudron au Vélodrome. « Toutes ces personnes s'apprêtent à vivre une aventure collective unique et historique. Partager cette émotion de porter la flamme olympique, ce n'est pas rien », conclut Patrice Phoudiah. « Nous faisons tout pour préparer ce bel événement afin que ce soit une belle fête pour tous ».

LES PORTEURS DE FLAMME EN GUADELOUPE :

Murielle Mathias Planques, directrice de territoire Îles du Nord Caisse d'Épargne CEPAC, voit les Jeux Olympiques et Paralympique de Paris 2024 comme un événement prestigieux qui symbolise « bien sûr la compétition mais va au-delà, en mettant l'accent sur des valeurs positives telles que le respect, la camaraderie, l'honnêteté, le bien vivre ensemble. Le sport a toujours été un vecteur de rassemblement ». Dans son quotidien, Murielle Mathias Planques est engagée dans le monde associatif et sportif. Être porteuse de la flamme est pour elle une façon de faire un peu partie de l'histoire. « Je ne suis pas une sportive de haut niveau mais sportive tout de même et savoir que le comité des Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024 me permet de porter une flamme que les sportifs de haut niveau ont également portée après une vie d'entrainement, de compétition, d'acharnement et donc de sacrifices, me donne le sentiment de participer à un moment exceptionnel que je ne vivrais qu'une fois au cours de ma vie, grâce à la Caisse d'Épargne CEPAC. »

Pour **Corine Cimber,** administratrice de la SLE Guadeloupe IDN Caisse d'Épargne CEPAC, « La flamme est l'énergie du soleil que l'on porte à tous les athlètes pour leur permettre de performer. La flamme est pour moi un symbole de puissance et de performances sportives ». C'est ainsi que Corine Cimber transmet son enthousiasme d'être porteuse de flamme. Un émerveillement qui lui vient d'une passion pour le sport qu'elle exprime au quotidien en tant que membre actif dans le club Evasion Sport Passion, qui a pour objectif d'amener tout public à avoir une pratique physique ou sportive, pour améliorer sa santé et son bien-être. Club au sein duquel elle est, elle-même, compétitrice dans la discipline de course à pied hors stade. Cette sportive voit en chaque jour un challenge offrant l'opportunité de donner le meilleur de soi. « C'est avec un immense plaisir que je porterai la flamme pour ouvrir, éclairer, la voie pour les athlètes vers leurs meilleurs résultats, fruit de plusieurs années d'entraînements. »

Raphaël Gargar, gestionnaire de clientèle, cultive depuis son enfance une passion pour le sport, notamment pour le football et l'escrime. Aujourd'hui impliqué dans une association culturelle en Guadeloupe, pour lui, à travers le sport, tout est possible ; tant que l'on se donne les moyens d'arriver à son but. « Les jeux Olympiques et Paralympiques représentent le graal du sportif, c'est le plus grand et plus beau événement sportif, car il rassemble à l'échelle planétaire. Porter la flamme est un honneur mais aussi une joie immense, un signe d'encouragement pour les athlètes mais aussi un soutien pour nos athlètes antillais. J'ai hâte d'y être, car en quelque sorte je participe, en tant que collaborateur Caisse d'Épargne CEPAC, à mon échelle, à ce magnifique événement.

CAISSE D'EPARGNE
CEPAC
Vous être utile.

DIM
07
JUIL
2024

SALON

VEGE KREYOL #3

JARDIN D'EAU
GOYAVE
GUADELOUPE

09H30-17H

GRATUIT POUR
LES ENFANTS
JUSQU'A 12 ANS

ENTRÉE à partir de 12€

BILLETTERIE EN LIGNE

ATELIERS, CONFÉRENCES, SHOW COOKING, EXPOSANTS

LE 1ER SALON VEGAN ET VÉGÉ EN GUADELOUPE
VALORISANT LES ACTEURS LOCAUX

WWW.VEGEKREYOL.COM

VEGEKREYOL

P PAS DE PARKING SUR PLACE ! NAVETTES GRATUITES DANS LES PARKING RELAIS:
ROND POINT MONTEBELLO ET PLAGE DE VIARD (DÉTAILS SUR LE SITE WEB)

L'îlot Bio · Le Département Guadeloupe · CANBT · La Déchetterie de Jarry · Végekila · MOSO TE LA · EWAG

Développement international et coopération

LA GUADELOUPE, LE REGARD **TOURNÉ VERS L'EXTÉRIEUR**

Le **Conseil départemental de la Guadeloupe** s'est donné pour mission de créer des liens avec les territoires du bassin caribéen mais aussi à l'échelle internationale. L'objectif : s'affranchir des frontières pour soutenir le développement économique, culturel et social de l'archipel.

Texte Marie Ozier-Lafontaine - Photo Lou Denim

Tania Galvani, avocate de profession, est la 8e vice-présidente du Conseil départemental de la Guadeloupe et la présidente de la commission des affaires juridiques, communautaires et extérieures de l'instance. Pour ce premier mandat, qui a démarré en 2021 et se termine en 2028, elle souhaite impulser la dynamique d'ouverture décidée par le Président Guy Losbar, en renforçant la coopération avec les îles de la Caraïbe, la Guyane et bien au-delà, avec le Japon notamment. Rencontre avec une femme enthousiaste et engagée.

Pourquoi mettre la priorité sur la coopération ?
Tania Galvani : C'est un des axes forts de notre mandature. Nous évoluons dans le bassin caribéen mais connaissons assez peu les autres îles de la Caraïbe. Or il est essentiel de s'enrichir de nos différences, d'apprendre les uns des autres pour avancer ! À l'international, nous pouvons aussi créer des ponts et travailler avec d'autres pays. Nos projets de coopération touchent de nombreux domaines : tourisme, culture, action sociale, environnement, sport, solidarité, etc. Nous pensons qu'une Guadeloupe ouverte sur le monde est une Guadeloupe plus forte.

Quels sont les grands projets en termes de coopération avec la Caraïbe en termes de tourisme ?
Sur le volet du tourisme, notre projet le plus abouti est Cariforts, un projet ambitieux visant à créer une route culturelle et touristique à travers les forts de la Caraïbe. Financé par le programme Interreg et piloté par le Conseil départemental, ce projet rassemble la Guadeloupe, la Martinique, Haïti, Cuba, Porto Rico, Antigua et Saint Kitts et Nevis, afin d'inciter les touristes internationaux et caribéens à découvrir l'histoire de la Caraïbe autrement. Dans chaque île, un fort sera mis à l'honneur. Pour valoriser ce patrimoine historique, le projet inclut la création de supports de communication comme des vidéos, des podcasts et un ouvrage, traduit en français, anglais, espagnol et créole.

Dans un contexte de "fuite des cerveaux", avez-vous des projets de coopération portant sur l'enseignement ?
Bien sûr ! Nous avons signé récemment une convention de partenariat avec l'Université des Antilles pour favoriser la mobilité de nos étudiants dans les îles de la Caraïbe. L'objectif est de renforcer leur employabilité, notamment en maîtrisant les langues étrangères. Nous avons également établi un partenariat avec la prestigieuse Howard University à Washington, surnommée la "Harvard noire", qui forme l'élite afro descendante aux États-Unis.

Vous portez aussi une attention particulière à la culture…
Oui, car nous regorgeons de talents ici ! Notre marché est étroit, il convient donc d'élargir le rayon d'action de nos artistes. Pour cela, nous avons organisé en 2024 le festival Vibra'Sons, qui célèbre la créativité musicale de notre région et intègre des bik a pawol, des sessions d'information sur la professionnalisation du secteur et enfin, des open mic pour découvrir de nouveaux talents. Nous avons aussi participé à l'Island Music Conference en Jamaïque, un événement majeur de l'industrie musicale, créé par Shaggy. Dans notre délégation figuraient notamment les deux artistes gagnants de l'open mic du festival Vibra'Sons, ainsi que d'autres artistes locaux.

Quelles perspectives envisagez-vous pour l'avenir ?
Lancer Cariforts 2, programmer la 2ème édition de Vibra'Sons. Nous avons également des projets de coopération avec Okinawa au Japon, sur des questions environnementales, et avec Sainte-Lucie pour la promotion de la langue créole. Enfin, nous voulons renforcer nos liens avec le Bénin et la Côte d'Ivoire dans une dynamique de commémoration de la traite négrière et de son abolition. Les perspectives sont vastes et prometteuses !

Tania Galvani, vice-présidente du Conseil départemental de la Guadeloupe et présidente de la Commission des affaires juridiques, communautaires et extérieures de l'instance.

Conseil Départemental de la Guadeloupe
Boulevard du Gouverneur Général Félix Eboué
97100 BASSE-TERRE
www.cg971.fr

Bagasse

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

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

Texte Yva Gelin

Bagasse 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 ces 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*

TCH

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.*

TCHIP

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 212e 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 ».

Spacieux. Robuste. Luxueux.
et 100% ÉLECTRIQUE

MAXUS

Une gamme utilitaire
sans compromis.

eDeliver9 La nouvelle norme du VU
- Jusqu'à 1350 kg(6) de charge utile
- Jusqu'à 12,33 m² de volume(7)
- Capacité de remorquage 1,5t(6)

eDeliver3 Le futur au présent
- Jusqu'à 935 kg(6) de charge utile
- Jusqu'à 6,30 m² de volume(7)
- Capacité de remorquage 1033kg(6)

T90 EV 1er Pick up 100% électrique(1)
- Jusqu'à 925 kg(2) de charge utile
- Capacité de remorquage 1t(3)
- GAS.(4) de 18,7 cm / PG.(5) de 55 cm

ED9 - ED3 - T90 EV
A 0 gCO_2/km
B
C
D
E
F
G

*(1) 1er Pick-up 100% électrique d'Europe - (2) Conducteur inclus - (3) Avec remorque freinée - (4) Garde au sol - (5) Profondeur de gué - (6) Selon batterie - (7) Selon finition
Consommations des modèles présentés disponibles sur le site du constructeur et en concession.
Émissions : 0 g/km / Classe énergétique : A - Photo non contractuelle.

Édition 05/2024 - N°2

Pensez à covoiturer #SeDéplacerMoinsPolluer

Auto Guadeloupe

POINTE-À-PITRE - Bergevin - 0590 938 989

BAILLIF - ZI des Pères Blancs - 0590 410 101

Maxus Motors Guadeloupe maxus_guadeloupe

Martinique

MÉDAILLE D'OR

C'EST CE QU'A REMPORTÉ LA BIÈRE LOCALE MARTINIQUAISE 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

bonfilon by EW'AG

Vous recherchez un **talent** ?

Vous recherchez un **emploi** ?

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

Inscrivez-vous

ANTILLES-GUYANE

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.**

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.

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.**

2013

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

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.

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.

Flamme Olympique

L'ESPRIT DES JEUX ENFLAMME LA GUADELOUPE

Une première dans l'histoire des Jeux Olympiques : le 15 juin, la flamme fait escale en Guadeloupe, allumant l'enthousiasme et la fierté de tous. Elle arrive, tôt le matin, par la mer, à Pointe-à-Pitre avant d'enflammer le chaudron, la nuit tombante, au vélodrome de Baie-Mahault.

Texte Sarah Balay - Photos Conseil régional

Une étincelle d'espoir et de fierté nationale : pour la première fois, la flamme olympique fait escale en Guadeloupe ! L'événement, planifié dans le cadre d'une convention tripartite, Conseil régional (labellisé Terre de Jeux Paris 2024), Conseil départemental, Comité d'organisation des Jeux olympiques et paralympiques, est prévu le 15 juin.

La flamme, allumée le 16 avril en Grèce, est arrivée en France le 8 mai, plus précisément dans le Vieux-Port de Marseille devant plus de 150 000 spectateurs. Après un parcours dans toute la France, elle a quitté la Bretagne le 7 juin à bord du trimaran Banque populaire d'Armel Le Cléac'h pour rejoindre la Guadeloupe.

Pour cette transatlantique, de Brest à Pointe-à-Pitre, l'équipage est inédit et représentatif de l'excellence à la française : Marie-José Pérec, athlète guadeloupéenne, seule athlète française à avoir été sacrée triple championne olympique ; Alexis Michalik, dramaturge ; Marine Lorphelin, Miss France 2013 et Hugo Roelling, chef cuisinier. Ils retrouveront sur place d'autres personnalités locales comme l'escrimeuse Laura Flessel et le skipper Keni Piperol.

La flamme olympique commence son tracé, en début de journée, par le Mémorial ACTe pour le finir au vélodrome Amédée Detraux à Baie-Mahault via un périple dynamique ponctué de nombreuses animations (voir ci-contre). Deux convois sont attendus : un convoi principal (dit d'engagement) qui circule dans les grandes agglomérations afin de toucher un maximum de Guadeloupéens et un autre (dit agile) destiné à « zoomer » sur des sites emblématiques et pittoresques du territoire.

Le Mémorial Acte à Pointe-à-Pitre : lieu culturel et historique qui retrace l'histoire douloureuse de la traite négrière.

Ce parcours de la flamme, planifié autour d'un comité technique d'engagement avec Baie-Mahault (la ville étape) en coordination avec un comité technique d'organisation des services de l'État, vise à célébrer la Terre de sports et de champions qu'est la Guadeloupe. L'occasion de mettre à l'honneur les grands sportifs guadeloupéens souvent

Les équipes nationales Olympiques et Paralympiques de canoë-kayak, d'haltérophilie, et de groupes d'entraînement du judo ont pu bénéficier des nouveaux équipements du CREPS Antilles-Guyane (Abymes) labellisé centre de préparation des Jeux Olympiques en 2020.

« Depuis la création des Jeux, avec 29 médailles olympiques gagnées, dont 15 en or, 6 en argent et 8 en bronze, la Guadeloupe est le premier territoire français en termes de médailles par habitant »

C'est au vélodrome Amédée Detraux que le chaudron sera allumé par la flamme olympique le 15 juin au soir.

oubliés après leurs exploits ; mais aussi de resituer le sport local dans l'histoire sociale de la Guadeloupe, ses origines depuis la société de plantation.

Le sport guadeloupéen a produit des champions de grand renom dans de nombreuses disciplines qui ont contribué au rayonnement de la France. Depuis la création des Jeux, avec 29 médailles olympiques gagnées, dont 15 en or, 6 en argent et 8 en bronze, la Guadeloupe est le premier territoire français en termes de médailles par habitant. La Guadeloupe compte trois porte-drapeaux olympiques : Marie-José Perec (Atlanta 1996), Laura Flessel (Londres 2012) et Teddy Riner (Rio 2016). Cette densité de résultats fait d'elle un territoire pourvoyeur de médailles parmi les plus prolifiques de l'Hexagone. Un patrimoine exceptionnel, une fierté locale qui contribue à l'identité et l'attractivité du territoire.

118 relayeurs sur huit tronçons

7h15 : la flamme arrive au Mémorial ACTe à Pointe-à-Pitre (animations esplanade et Place de la Victoire) pour rejoindre le Palais des sports du Gosier (animations)

9h : Pointe des Châteaux à Saint-François (animations).

10h45 : Le Moule (animations place de la mairie, place de la Liberté, gare routière, etc.).

11h20 : Basse-Terre (animations à l'hôtel de Région, Fort Delgrès), puis Saint-Claude (animations sportives et culturelles plaine de jeux Michel Coicou)

13h : Creps Antilles-Guyane aux Abymes labellisé centre de préparation des Jeux Olympiques en 2020 (spectacle de fête de fin d'année des sportifs de la cité scolaire de l'Excellence sportive)

15h30 : Petit-Bourg (animations place de la mairie, parvis de l'église, parking du centre commercial de Bellevue)

16h45 : Les Saintes (animations place des Héros)

17h45 : Baie-Mahault (animations lycée Charles Coeffin, place Childeric Trinqueur, placette Léonard Chalus, école Louis Andréa, boulevard Nelson Mandela, vélodrome)

18h50 : Arrivée de la flamme au vélodrome Amédée Detraux

19h05 : allumage du chaudron
21h : fin de la manifestation

REGION GUADELOUPE

EPCI

UN LEADERSHIP INSPIRÉ **PAR L'OCÉAN**

Homme de la mer, fidèle à ses racines et à sa communauté, Loïc Tonton est à la barre de la Communauté d'Agglomération la **Riviera du Levant (CARL)** depuis avril 2024. Ambitieux, réaliste et engagé, il affectionne un développement économique au service de l'humain et du territoire.

Texte Sarah Balay - Photo Lou Denim et CARL

Loïc Tonton, président de la CARL

Marin pêcheur de profession, vous vous êtes pourtant engagé très jeune en politique. Quel a été votre moteur ?

Loïc Tonton : Tout a commencé avec le mouvement associatif. Dès 24 ans, je me suis lancé pour défendre les intérêts des pêcheurs. En tant que président d'association, j'ai vu des portes s'ouvrir, j'ai trouvé ma place et tissé beaucoup de liens, avec des décideurs notamment. J'ai beaucoup grandi politiquement durant cette période. Cette posture s'est renforcée lorsque j'ai rejoint les rangs du comité régional des pêches. Nommé vice-président, j'ai côtoyé les acteurs de la politique régionale, mais aussi la Commission européenne. J'ai pu me faire un nom dans cet univers sans l'avoir réellement voulu au départ. Un marin pêcheur doit l'être à 100 % et n'envisage pas de devenir maire ou élu. C'est pourtant la voie que j'ai choisie. Pour réussir en politique, l'élection ne suffit pas. Il faut avant tout aimer les gens et chercher à les aider. C'est cela qui m'anime tous les jours.

Effectivement, vous enchaînez les mandats par la suite...

J'ai un peu hésité, mais je me suis lancé dans la bataille des municipales en juin 2020 pour remporter le fauteuil de maire de La Désirade. Tout s'est enchaîné ensuite. En juillet 2020, je deviens 2e vice-président de la CARL, emmenée par Cédric Cornet. L'année suivante, je rejoins la majorité régionale aux côtés de Ary Chalus en tant que président de la commission Îles du sud. En avril 2024, suite au décès de Cédric Cornet, je deviens président de la CARL.

Fraîchement élu à la tête de la CARL, comptez-vous assurer une forme de continuité en poursuivant l'action entamée au service de chaque territoire ?
Parler de continuité, c'est logique puisque j'étais vice-président. Le président Cornet ne présidait pas seul. Il avait l'aval de ses maires et de ses élus communautaires. Les projets en cours ont donc été mûrement réfléchis et décidés collectivement. C'est toutefois important d'y mettre la patte Loïc Tonton. C'est un autre management, une autre personnalité, une autre vision.

Justement, quelle est cette vision ? Quelles sont vos ambitions, vos priorités pour la CARL ?
Je suis dans la même dynamique que Cédric Cornet : aller toujours plus loin, donner sa chance à la jeunesse, valoriser les associations et les acteurs économiques. Je veux accompagner les communes membres sur différentes compétences, les aider à animer leur territoire. J'aspire aussi à m'engager socialement en travaillant de manière plus étroite avec les CCAS (Centre communal d'action sociale), à accompagner les associations, notamment au niveau du sport, de la culture, du social. Nous pouvons faire de grandes choses.

Être Désiradien, donc sensible à certaines problématiques spécifiques, vous apporte-t-il un regard, une approche différente en politique ?
J'ai grandi sur un territoire où les règles et les lois ne sont pas adaptées. J'ai grandi avec ces incohérences et cette injustice. Insularité rime avec complications et obligation de s'adapter. Cela forge le caractère ! Et permet à beaucoup de Désiradiens d'être autodidactes. Je suis donc bien placé pour savoir quelles sont les réalités du terrain et comment tenter d'instaurer un climat d'équité.

Quelles ont été vos principales actions depuis votre arrivée au sein de la majorité régionale ?
J'ai surtout pu agir en faveur de la Désirade : mise aux normes parasismiques de l'école Louis-Adrien Thionville (5 millions d'euros), éclairage du stade, essentiel tant sur le plan sportif que social, et accompagnement de la société de transport maritime, malmenée par les sargasses, pour le maintien de la mobilité entre Saint-François et Désirade.

En tant qu'homme de la mer, quel regard portez-vous sur les enjeux autour du développement de l'économie bleue ?
Au vu des effets néfastes du réchauffement climatique, la préservation de notre territoire est une évidence. Notre défi est de développer l'économie bleue tout en protégeant la région. Par exemple, au niveau de la pêche, préconiser une diminution des prélèvements et une réforme. Nous devons encourager et accompagner les pêcheurs à diversifier leurs activités. Qu'ils puissent facilement se tourner vers le tourisme (visite de l'île, plongée, etc.) ou le nautisme.
Les sargasses font évidemment partie de nos préoccupations. Le dossier avance, mais il est complexe. Pour le moment, l'homme est totalement impuissant face à ces échouages massifs et réguliers. Le positif, c'est que ce phénomène n'est plus considéré comme un sujet municipal, porté injustement par les mairies, mais bien comme un problème international. Il faut que l'Europe se saisisse officiellement du problème et cherche à le régler en agissant sur les origines. On ne peut pas demander à de petites collectivités comme la Désirade, Marie-Galante ou les Saintes de se battre contre elles. C'est insoutenable et ne sert malheureusement à rien.

> « J'ai pu me faire un nom dans cet univers sans l'avoir réellement voulu au départ »

Quels souvenirs gardez-vous de votre prédécesseur et ami Cédric Cornet ?
Le décès soudain de Cédric Cornet est une tragédie. C'était un ami, quelqu'un que j'appréciais beaucoup. Malgré nos échanges parfois musclés en politique, nous partagions beaucoup de choses sur le plan privé. Je me souviens d'un homme qui aimait dire les choses haut et fort, qu'il ait tort ou raison, mais qui savait reconnaître ses erreurs. Il était aussi très taquin, dynamique et proche de sa famille. Si sa maman l'appelait en plein conseil, il lui répondait systématiquement. Elle était sa priorité. C'était un homme de principe et de valeurs.
J'ai aujourd'hui cette responsabilité de continuer à travailler, rester responsable, debout. C'était notre mission, c'est ma mission.

LE SPORT, **AU CŒUR** DES POLITIQUES PUBLIQUES

UN COMPLEXE DE TENNIS DE NIVEAU INTERNATIONAL

Dans le cadre du renouvellement de l'offre sportive et culturelle, la CARL s'est lancée dans un projet de rénovation ainsi que d'aménagement des terrains de tennis de Bas-du-Fort au Gosier. L'objectif est de répondre aux exigences requises pour accueillir des compétitions aussi bien locales qu'internationales : réalisation d'un court central pouvant accueillir 3 000 spectateurs, la rénovation de six courts existants, la création d'un mur de frappe, la création des locaux d'administration de la Ligue, des locaux d'activité du club de tennis à l'année et ceux nécessaires pour les tournois ATP. Sans oublier un Club House avec petite restauration/snacking.

SPORT CONVIVIAL AVEC LE FOOT 5

Dans un contexte de promotion et de généralisation de la pratique sportive, la Riviera du Levant a misé sur la réalisation d'équipements sportifs de proximité, notamment des terrains de football à cinq, en plein air (deux équipes de cinq joueurs). Chacune des communes membres en sera équipée.

LA CARL CÉLÈBRE L'ESPRIT OLYMPIQUE

La CARL accueille un événement exceptionnel à l'approche des Jeux olympiques : le passage de la flamme olympique. L'occasion de célébrer l'esprit olympique et de mettre en lumière les atouts sportifs et culturels du territoire. Bien que la CARL ne participe pas directement aux événements liés au passage de la flamme prévus le 15 juin, les communes de Saint-François et Le Gosier sont en première ligne pour organiser des festivités. De quoi permettre aux habitants et aux visiteurs de vivre des moments mémorables et de se sentir connectés aux Jeux olympiques.

UN LABEL TERRE DE JEUX 2024

La CARL a obtenu le label Terre de Jeux 2024 le 26 juillet 2023, un an, jour pour jour, avant le début des Jeux olympiques. Ce label prestigieux témoigne de son engagement à promouvoir les valeurs olympiques et à développer la pratique sportive.
Grâce à ce label, plusieurs projets vont voir le jour comme le Club 2024 qui prévoit deux fan zones, une à Gosier, l'autre sur la plage communale de Sainte-Anne. Le principe est de se réunir et de suivre les compétitions en direct, tout en participant à diverses animations. L'opération Gagne ton dossard permet à des amateurs de participer au marathon olympique la veille de la compétition officielle. La CARL soutient l'association GOPIO pour qu'elle puisse bénéficier de ce dispositif, favorisant ainsi la participation locale.

Recherche

CAP AU SUD

À la rentrée 2024, une nouvelle mission d'exploration scientifique intitulée "La Planète Revisitée des Îles de Guadeloupe" débutera. Co-porté par l'Agence régionale de la biodiversité des Îles de Guadeloupe (ARB-IG) et le Muséum national d'histoire naturelle (MNHN), ce projet ambitieux vise à inventorier la biodiversité terrestre et marine des îles du sud de la Guadeloupe.

Texte Laurie-Anne Antoine - Photo Lobster Prod

(De g. à d.) Kanell Ambroise (ARB-IG), Julien Touroult (MNHN), Laure Corbari (MNHN), Marine-Marie-Charlotte (ARB-IG), Sylvie Gustave Dit Duflo (ARB-IG), Julien Gérard (ARB-IG), Olivier Gros (Université des Antilles), Eddy Poirier (MNHN).

Rechercher, diffuser et enseigner d'une part, sensibiliser, former et informer de l'autre : c'est tout naturellement que l'ARB-IG et le MNHN s'unissent autour d'un pilier commun, celui de la culture scientifique au service de la connaissance.
Engagées à la fois dans la découverte et la préservation de la biodiversité, qu'elle soit marine ou terrestre, ces deux institutions publiques s'efforcent de rendre accessible à la population toute la richesse, souvent méconnue, de nos territoires.

Chiffres clés

La biodiversité de la Guadeloupe, c'est :
+ de 11 000 espèces répertoriées, dont **701 endémiques**, parmi lesquelles **94 % sont terrestres**.
Ce trésor naturel fait de la Guadeloupe la première île des Petites Antilles au plus grand nombre d'espèces et d'écosystèmes connus.

**source : base de données de l'INPN (Inventaire national du patrimoine naturel). https://inpn.mnhn.fr*

2012, 2015, 2024

La Guadeloupe n'en est pas à sa première exploration scientifique. En 2012, puis en 2015, les missions Karubenthos 1 et 2 ont permis d'approfondir les connaissances sur les algues et les invertébrés marins, révélant 300 nouvelles espèces. Cependant, ces découvertes sont restées confinées aux cercles scientifiques : « À aucun moment, les Guadeloupéens n'ont été informés ou sensibilisés à un projet qui aurait dû être transformé en un projet de territoire », déplore Sylvie Gustave dit Duflo, présidente de l'ARB-IG.
En réponse, le MNHN, responsable des précédentes expéditions, a invité l'ARB-IG à se joindre à l'aventure avec une nouvelle perspective. C'est ainsi que le projet "La Planète Revisitée des Îles de Guadeloupe" prend vie et se distingue de par son aspect interactif pour la population locale.

UN PROJET D'ENVERGURE OUI, MAIS POUR QUI ?

Près d'une centaine de chercheurs locaux, nationaux et internationaux seront mobilisés pour inventorier la petite biodiversité (insectes, mollusques, crustacés, champignons, mousse, flore, etc…). des cinq îles du sud de l'archipel guadeloupéen (Les Saintes : Terre-de-Haut et Terre-de-Bas, Marie-

Galante, La Désirade et Petite-Terre), pendant environ deux mois de recherche. Ce projet de 1,9 million d'euros, rendu possible avec l'appui des fonds européens (85 % de fonds FEDER) et soutenu par une trentaine de partenaires publics et privés, est ambitieux ; mais à qui s'adresse-t-il réellement ? Sylvie Gustave dit Duflo explique : « Les enfants, les élus locaux et tous les Guadeloupéens seront au contact des chercheurs. Par ailleurs, un programme de sensibilisation scolaire, en partenariat avec le rectorat, sera mis en place dans les Îles du Sud et en Guadeloupe continentale pour faire découvrir aux élèves les missions d'explorations scientifiques, susciter leur intérêt pour la science et pour le métier de chercheur. Durant ces deux mois, la biodiversité sera en fête, et il est primordial que chacun y participe avec nous ».

Laure Corbari, chercheuse au MNHN et responsable de l'exploration océanographique de « La Planète Revisitée des Îles de Guadeloupe », ajoute : « Inventorier la petite biodiversité des Îles du Sud est crucial pour enrichir nos connaissances. La biodiversité guadeloupéenne, unique en son genre, abrite des espèces introuvables ailleurs. Cette expédition est un outil puissant pour nous aider à mieux protéger cet environnement et prendre des décisions de préservation éclairées. Mais il s'agit aussi d'une véritable opportunité, rendue possible grâce au soutien de l'ARB-IG, d'intégrer les habitants de la Guadeloupe dans notre recherche en temps réel et les sensibiliser à notre travail ».

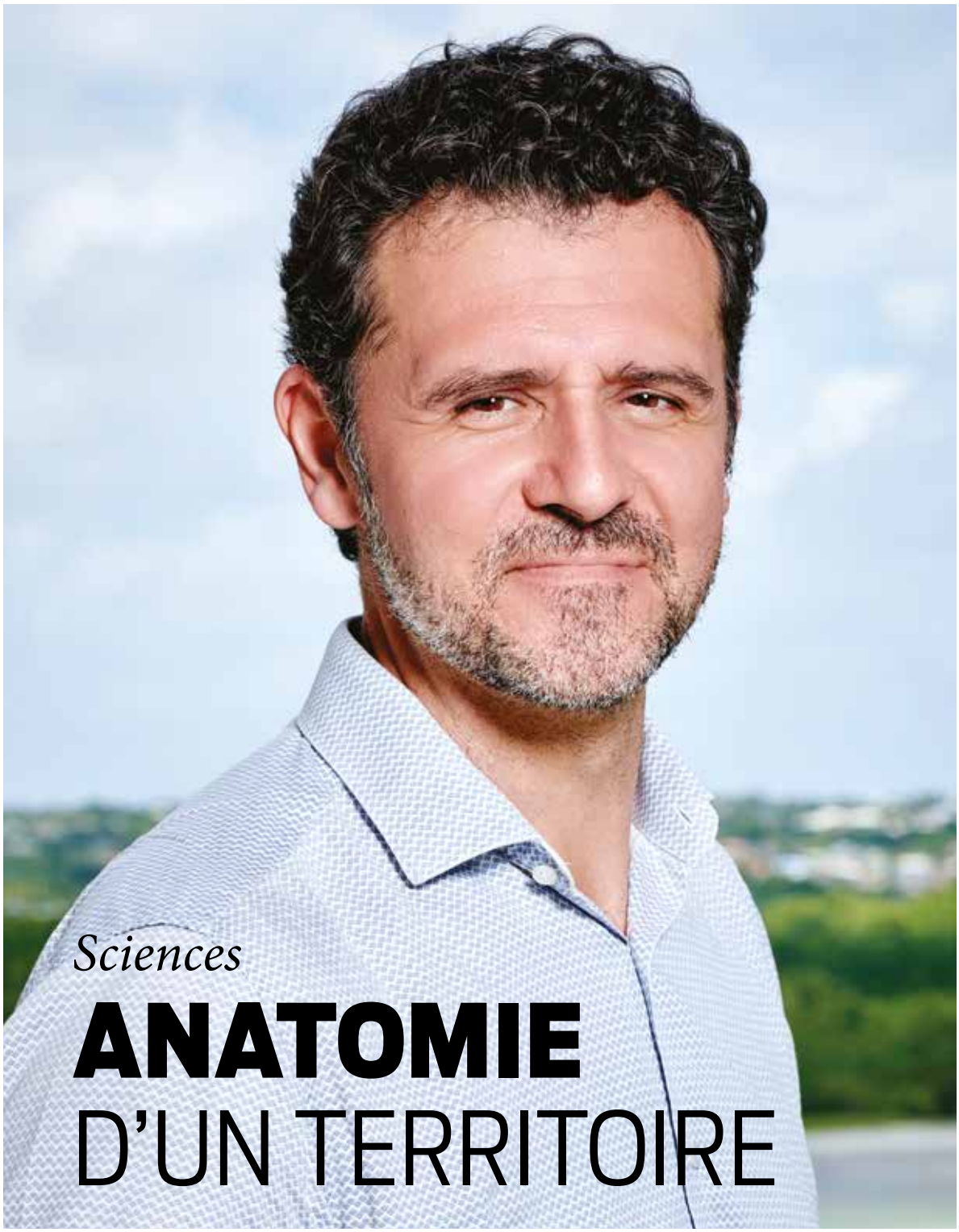
ET APRÈS ?

Entre la préservation des échantillons collectés, l'insertion des données dans l'Inventaire national du patrimoine naturel (INPN) et l'analyse de l'origine des espèces, c'est un véritable travail de recherche qui prend vie. Bien que complexe, ce dernier est essentiel pour la conservation de la biodiversité. « La biodiversité que l'on connaît, c'est celle que l'on protège », souligne Sylvie Gustave dit Duflo.

L'Agence régionale de la biodiversité des Îles de Guadeloupe va plus loin en invitant les habitants à participer aux week-ends portes ouvertes dans les Îles du Sud entre septembre et novembre 2024. Ce sera l'occasion pour eux d'observer les scientifiques à l'œuvre dans leur laboratoire scientifique et d'explorer cette richesse.

Quand et où se déroule l'exploration ?

Les Saintes :
du 27 septembre au 13 octobre
Marie-Galante :
du 17 octobre au 29 octobre
La Désirade (dont Petite-Terre) :
du 2 novembre au 11 novembre



Sciences

ANATOMIE D'UN TERRITOIRE

Jean-François Modat, conservateur régional de l'archéologie à la Direction des affaires culturelles de Guadeloupe et des Îles du Nord

Parce qu'elle doit s'intégrer dans un projet d'aménagement, l'archéologie préventive souffre parfois d'une image négative. Pourtant, cette discipline est nécessaire à la protection et à la connaissance du patrimoine archéologique. Entretien avec le conservateur régional, Jean-François Modat, sur les missions du **Service régional archéologie (SRA) de la DAC***.

Texte Claire Jacques - Photo Lou Denim et DAC

Les journées européennes de l'archéologie (14, 15 et 16 juin) sont l'occasion de valoriser cette science et de mettre en lumière les missions du Service régional archéologie (SRA). Quel est son rôle ?

Jean-François Modat : Sa mission première est la conservation, l'étude et la valorisation du patrimoine archéologique de la Guadeloupe. Elle repose sur le code du patrimoine qui permet aux services déconcentrés du ministère de la Culture de contribuer au développement du territoire en conciliant protection du patrimoine et aménagement, d'impulser des projets de recherche et de conserver les données scientifiques de l'archéologie.

Le dispositif d'archéologie préventive permet, dès réception par le SRA des demandes d'autorisation d'urbanisme, de vérifier si un projet d'aménagement est susceptible de porter atteinte au patrimoine archéologique enfoui ou en élévation, au vu des connaissances acquises. Ces dernières sont enregistrées dans la carte archéologique nationale qui référence plus de 4 000 entités archéologiques en Guadeloupe et dans les Îles du Nord, regroupant les données relatives aux occupations amérindiennes, modernes et contemporaines.

Que se passe-t-il lorsqu'un projet d'aménagement présente un risque pour le patrimoine ?

Le SRA de la Direction des affaires culturelles émet une prescription d'archéologie préventive (diagnostic, fouille). Les diagnostics sont confiés à l'Institut national de recherches archéologiques préventives (Inrap), établissement public, placé sous les tutelles conjointes des ministères de la Culture et de la Recherche. Il vérifie la présence de vestiges archéologiques et collecte les données de terrain. Un rapport final d'opération est produit pour localiser, interpréter et dater ces vestiges, ce qui peut amener à émettre une prescription complémentaire de fouille selon l'intérêt scientifique.

Le dispositif d'archéologie préventive est souvent accusé de retarder les projets d'aménagement. Qu'en est-il vraiment ?

Le législateur a prévu d'anticiper le processus classique d'autorisation d'urbanisme grâce aux consultations préalables qui permet à un aménageur de vérifier la sensibilité archéologique d'un terrain et de formuler en suivant une demande anticipée de prescription. Tout aménageur peut donc, bien en amont des autorisations d'urbanisme, consulter le SRA pour vérifier si son projet est susceptible d'édicter une prescription d'archéologie préventive.

Si en Hexagone, le dispositif d'archéologie préventive est bien rôdé, un travail de pédagogie et d'accompagnement est encore nécessaire en Guadeloupe. Connu par la plupart des grands aménageurs privés comme publics, ce dispositif reste assez mal maîtrisé par les « petits » aménageurs.

> " Tout aménageur public ou privé peut, avant le processus d'autorisation d'urbanisme, solliciter le SRA pour vérifier la sensibilité archéologique d'un terrain"

Quel message souhaitez-vous faire passer ?

Les journées européennes de l'archéologie permettent de sensibiliser un plus large public à cette discipline et à la conservation du patrimoine archéologique. L'archéologie est une science humaine qui mobilise en transversalité nombre de compétences et d'expertises, qui relie le territoire et ses habitants à leur histoire, à leur passé. Elle aborde les aspects mémoriels, patrimoniaux, architecturaux et environnementaux et lui confère un caractère social et sociétal constructif et fédérateur pour toutes les cultures passées, présentes et à venir.

**Direction des affaires culturelles de Guadeloupe et des Îles du Nord (DAC)*

3 QUESTIONS À

Anne Richier, directrice adjointe en charge des Antilles à l'Inrap (Institut national de recherches archéologiques préventives)

Quelles sont les missions de l'Inrap ?
L'Inrap est un institut national qui a une triple mission : il est opérateur pour les diagnostics et fouilles d'archéologie préventive, il assure l'exploitation et la diffusion scientifique des résultats et concourt à la valorisation, la diffusion culturelle et l'enseignement de l'archéologie.
Le centre archéologique des Antilles est installé à Gourbeyre, où une équipe d'une dizaine d'archéologues travaille sur la Guadeloupe, les Îles du Nord et la Martinique.

Comment intervenez-vous à la demande du SRA ?
Lorsque le SRA émet un arrêté de prescription de diagnostic archéologique dans le cadre du processus d'archéologie préventive, une équipe se rend sur le site pour déterminer s'il renferme des éléments du patrimoine archéologique (sondages mécaniques, prospection). À l'issue de l'intervention, opérée sur un temps réduit, l'Inrap a 3 mois pour rédiger un rapport de diagnostic permettant à l'État de prendre une décision.
Soit, il n'y a pas de vestiges significatifs et l'aménageur est autorisé à entreprendre ses travaux, soit, il y a un intérêt scientifique et l'État peut décider de prescrire une fouille.

D'abord le diagnostic, puis une fouille, et après ?
Une fouille va permettre de mieux caractériser les vestiges (murs, sols, fosses, sépultures, etc.), les étudier et les dater. Le mobilier est emmené dans nos bases de travail de Gourbeyre ou de Saint-Martin pour y être nettoyé. Après inventaire, les vestiges mobiliers sont répartis entre les collègues spécialistes qui vont en faire l'étude. Aux Antilles, tous les archéologues ont en effet une double casquette. Ils sont spécialistes en céramique moderne et contemporaine ou amérindienne, en métal et archéologie militaire, faune, malacofaune (coquillages), archéo-anthropologie, technologie lithique (étude des outils de pierre), archéologie subaquatique ou encore topographie.

Vase provenant du site de Morel

Collier de servitude en fer provenant de Morne-à-l'Eau

Figurine anthropomorphe, découverte à Saint-François

Une vingtaine de diagnostics par an

Depuis le début de l'année, 7 diagnostics ont été menés à Capesterre-Belle-Eau, aux Abymes et à Saint-Barthélemy. En moyenne, L'Inrap réalise une vingtaine de diagnostics par an sur le territoire guadeloupéen.

4 interventions de fouilles ont également été réalisées depuis le mois de février :

- **À Baillif,** des mobiliers amérindiens (céramiques, verre, coquillages consommés ou travaillés, etc.) et 2 sépultures ont été découverts.
- **À Saint-Barthélemy,** dans le secteur de Lorient, un espace de vie amérindien, daté des phases parmi les plus anciennes, a été identifié avec la découverte de coquillages consommés et travaillés.
- **À Gustavia,** sur le quai Rockfeller, ont été découverts des mobiliers du 19e siècle en lien avec l'occupation suédoise et les aménagements du bord de mer.
- **Au Fort Gustav,** des éléments de bâti, des boutons militaires et éléments d'armement vont permettre de documenter la première construction française qui date du 18e siècle, les modifications suédoises, l'occupation anglaise puis de nouveau l'occupation française.

Fouille Saint-François Belle Allée habitation La Viele @DAC-SRA

Goyave Saint-Claire @Hadès

PRÉFET DE LA RÉGION GUADELOUPE
Liberté
Égalité
Fraternité
Direction des Affaires Culturelles

Retrouvez le programme des JEA sur :
https://journees-archeologie.eu/c-2024/accueil

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.

BUSINESSFRANCE

Industrie locale

50 ANS DE SOUTIEN AUX ENTREPRISES GUADELOUPÉENNES

En jouant un rôle clé dans le développement économique local, l'**association des moyennes et petites industries de Guadeloupe (MPI)** s'est imposée au fil des décennies. Cinquante ans plus tard, son président, Franck Desalme, confirme cette dynamique.

Texte Sarah Balay - Photo Lou Denim

L'association des MPI de Guadeloupe fête ses 50 ans. Comment expliquez-vous une telle longévité et quel bilan en tirer ?
Franck Desalme : Il est vrai que ce cap du demi-siècle d'existence est un événement exceptionnel pour une organisation économique agissant en Guadeloupe. Dans une certaine mesure, cela s'explique par le fait que les MPI sont le miroir de l'histoire industrielle contemporaine de l'archipel, en ayant pris naissance au moment de l'implantation des gros équipements de la Pointe Jarry, en ayant accompagné le déploiement d'un grand nombre d'unités de production industrielle sur tout le territoire, pour aboutir au secteur diversifié que nous connaissons aujourd'hui. Pour ce qui est de l'entité associative elle-même, je veux croire que cette longévité est certainement le reflet de son bien-fondé dans le paysage économique et de son efficacité au service de ses mandants.

En cinquante ans, les contours et les priorités de l'association ont sûrement beaucoup évolué. Comment se porte le secteur des industries de Guadeloupe aujourd'hui ?
Depuis l'origine, la vocation de l'association a toujours été la même : regrouper les entreprises guadeloupéennes du secteur industriel, défendre leurs intérêts et assurer la promotion de leurs productions. Le secteur reste extrêmement dynamique. Les industriels guadeloupéens investissent régulièrement pour améliorer et moderniser leurs outils de production, dans le respect des normes sanitaires et environnementales. Le secteur est d'ailleurs très soutenu par les pouvoirs publics pour gérer ces transitions. Aujourd'hui, nos produits sont visibles et identifiables sur le marché ; ils restent compétitifs, voire leaders dans certains cas. Il faut aussi mentionner que les produits péyi s'exportent, ce qui prouve leur qualité et leur agilité pour réussir à s'imposer sur des marchés éloignés.

L'octroi de mer, la LODEOM* sociale et l'aide fiscale à l'investissement sont-ils vos sujets de préoccupation en 2024 ? Pourquoi ?
Tous ces dispositifs constituent autant de soutiens indispensables pour compenser des déficits structurels de compétitivité, et ce sont des conditions des équilibres globaux de l'économie de la Guadeloupe. Notre marché local reste étroit, mais nos entreprises doivent obéir à des conditions exigeantes liées aux normes européennes. Nous devons par ailleurs composer avec un phénomène de surcoûts en raison de l'éloignement des marchés émetteurs de matières premières. Nous devons aussi lutter contre un phénomène de concurrence. Rappelons surtout que nos entreprises locales répondent à une forte demande sociale en créant des emplois et en formant des professionnels ou de futurs professionnels. Il est donc normal et indispensable que notre système économique soit soutenu, et en particulier ce secteur productif qui est fortement créateur de valeur ajoutée locale et qui alimente de fait le PIB (produit intérieur brut) de la Guadeloupe.

Quelles seraient, selon vous, les mesures à prendre pour promouvoir le développement des industries locales en Guadeloupe ? Le consommateur a-t-il un rôle à jouer ?
Nous comptons évidemment sur des consommateurs patriotes et conscients que leur choix porte sur des produits dont l'empreinte carbone est plus faible que celle des produits importés ; ce qui ne signifie pas que nous ne sommes pas respectueux de la liberté de choix qui est la leur.
La première mesure doit consister à améliorer l'environnement des entreprises de production ; c'est une question d'aménagement du territoire et de création de zones d'activités pour accueillir des entreprises de production industrielle. Ensuite, consolider, par le biais de règles inscrites dans le long terme, tous les dispositifs vitaux pour nos activités, afin de ne pas fragiliser nos établissements et préserver les emplois qui en dépendent. Par ailleurs, et c'est notre métier, il nous faut constamment trouver les moyens d'améliorer nos coûts de revient et notre productivité. Enfin, que nos produits continuent à répondre aux attentes du marché et soient choisis par les consommateurs.

*LODEOM : loi pour l'ouverture et le développement économique de l'Outre-Mer.

Franck Desalme, président de l'association des Moyennes et petites industries de Guadeloupe.

Chlordécone
IMPACTS, PRÉVENTION ET SOLUTIONS LOCALES

Le programme de prévention santé TITIRI vise à informer sur la chlordécone et les produits de la pêche. Le médecin en santé publique, Docteur Gülen Ayhan-Kancel, souligne les risques pour la santé et propose des alternatives.

Texte Maë Poyel - Photo Lou Denim

Docteur Gülen Ayhan-Kancel, médecin en santé publique

Qu'est-ce que la chlordécone ?
Docteur Gülen Ayhan-Kancel : La chlordécone est une molécule absente à l'état naturel dans l'environnement, synthétisée pour la première fois, dans les années 1950. Sa composition chimique lui donne des caractéristiques uniques, notamment une forte persistance dans l'environnement et plus particulièrement dans le sol. Il s'agit d'un insecticide, utilisé pendant 20 ans aux Antilles françaises jusqu'à son interdiction en 1993 afin de lutter contre le charançon du bananier.

Quels sont les risques pour la santé ?
En 2004, l'étude Hibiscus a confirmé la présence de chlordécone chez les femmes enceintes. Avec l'étude Timoun, il a été identifié un effet sur la durée de la grossesse, avec un risque plus important d'un accouchement prématuré. Chez les enfants qui ont eu une exposition particulière à la chlordécone, on a identifié un risque d'obésité. On a également observé une modification de certaines hormones et un impact sur le neuro-développement, notamment au niveau de la motricité fine et des capacités visuelles. Chez les hommes, le lien entre exposition au chlordécone et le risque des cancers de la prostate a été établi à plusieurs reprises. Actuellement, on s'intéresse à la question de la fertilité féminine et au risque de développer certaines maladies gynécologiques.

Peut-on se décontaminer ?
Oui. Le corps a la capacité d'éliminer la chlordécone, on parle d'une décontamination spontanée. Lorsque l'on cesse de consommer des aliments contaminés par la chlordécone, le corps réduit de moitié sa concentration en 6 mois, en moyenne. Là encore, tout dépend du degré de contamination.

Et que peut-on faire pour se décontaminer ?
Il y a des gestes à avoir, par exemple acheter des aliments sensibles dans le circuit contrôlé : auprès des agriculteurs, éleveurs, pêcheurs professionnels, au marché, au supermarché, chez les primeurs, etc. On peut manger local, c'est même conseillé. Toutes les espèces végétales n'ont pas la même sensibilité au chlordécone. Les légumes les plus à risque sont ceux qui poussent dans la terre ou en contact direct avec le sol contaminé. Quand on nous donne des aliments, il faut se poser la question de savoir s'ils sont susceptibles d'être contaminés, si le sol du jardin où ils ont poussé a été analysé. Si vous avez un potager, des poules, des cochons ou des vaches sur votre terrain, il est conseillé de faire analyser votre sol. Le programme JAFA permet une analyse gratuite [1].
Pour les amateurs de pêche, il faut éviter de pêcher dans les zones interdites.

(1) Contact du programme des jardins familiaux (JAFA) : 0590 95 41 17

Promotion Santé Guadeloupe : la prévention en action

Promotion Santé Guadeloupe, Saint-Martin et Saint Barthélemy (anciennement IREPS) est une association d'expertise et d'appui pour le développement régional de la politique de prévention, de formation et de promotion de la santé. Elle met en œuvre des projets, programmes et actions de santé publique.

Financé par ars PLAN CHLORDÉCONE

Promotion Santé Guadeloupe
6, résidence Casse - Rue Daniel Beauperthuy
97100, Basse-Terre
0590 95 41 17
https://titiri.ireps.gp/

PROGRAMME TITIRI

SAM 22 JUIN 2024
DE 9H À 13H

À TABLE EN FAMILLE

Matinée d'échange autour de l'alimentation locale, la chlordécone et la santé

Table ronde et émission live sur **YouTube** avec la mamantologue **Yémoja**

Démonstration et dégustation culinaire avec **Maïss Cuisine**

Entretiens et conseils de nos intervenant.es sur place

diététicienne · sage femme · consultante en lactation IBCLC

Auberge de la Vieille Tour
Le Gosier

RÉSERVATION GRATUITE

L'IREPS devient Promotion Santé Guadeloupe Saint-Martin Saint-Barthélemy

FINANCÉ PAR ars · PLAN CHLORDÉCONE

Football

UN CONGRÈS **HISTORIQUE**

La Ligue Guadeloupéenne de Football a eu le privilège d'être choisie par la **Concacaf***, l'instance qui dirige le football d'Amérique du Nord, d'Amérique Centrale et de la Caraïbe, pour recevoir son 39e Congrès les 23, 24 et 25 mai derniers.

Texte de la Rédaction - Photo Lou Denim

Les premières fois sont teintées de souvenirs impérissables. Celle qui a valu à la Ligue Guadeloupéenne de Football (LGF) de recevoir le 39e Congrès de la Concacaf fera partie des moments inoubliables. « Ce Congrès marquera l'histoire du football guadeloupéen et de la Guadeloupe », retient le président de la LGF, Jean Dartron. Habituellement, la Confédération basée à Miami, qui organise toutes les compétitions de clubs et de sélections (notamment la Gold Cup tous les deux ans) dans sa zone d'appartenance (de la Guyane au Sud jusqu'au Canada au Nord), choisit les nations qui pèsent, entre autres États-Unis, Mexique, Canada pour ne citer qu'elles. « Nous avons choisi la Guadeloupe car elle fait un travail extraordinaire. Elle nous l'a encore montré pendant ces trois jours de Congrès », se félicite Philippe Moggio, secrétaire général de la Concacaf.

41 REPRÉSENTANTS DE FÉDÉRATION

Au programme des 3 jours : réunions de travail, tournoi de football à 7 entre représentants des fédérations la « Presidents'Cup » à Sainte-Anne et Congrès au Palais des Sports du Gosier. Choisi par la Concacaf pour assurer la coordination de l'événement et accueillir 41 représentants de fédération, Ewag a relevé le défi. Neuf mois de préparation, une équipe locale dédiée, la mobilisation de 6 traducteurs pour les 4 langues de la Concacaf et une immense fierté, celle d'organiser un évènement de grande envergure internationale.

Retour sur ce premier congrès de la Concacaf en Guadeloupe avec Jean Dartron, président de la Ligue Guadeloupéenne de Football.

INTERVIEW

Quel était l'interêt de ce Congrès de la Concacaf ?

Jean Dartron, président de la LGF : Tout d'abord, il s'agit d'un signe de reconnaissance de la part de la Concacaf pour tout le travail effectué par la Ligue Guadeloupéenne de football depuis de nombreuses années. Avant moi, la Guadeloupe a eu des résultats qui ont attiré l'attention de la Concacaf et ont permis le rayonnement du football guadeloupéen tant chez les jeunes que chez les Gwada Boys. Ces derniers ont d'ailleurs rapidement quitté la League C pour gravir les marches de la League A et y jouer en septembre prochain. Comme la Guyane ou la Martinique. Nous avons acquis une certaine expertise et nous montrons qu'il se passe des choses dans nos territoires.

Que peut apporter ce Congrès au football guadeloupéen ?

Le passage de la Concacaf a permis d'établir un contact avec les collectivités, que ce soit régionale ou départementale, comme il a permis aux clubs et à la population guadeloupéenne dans son ensemble de mieux sentir les choses.

La présence de 41 pays sur notre territoire, dans sa dimension économique, a donné une force aux acteurs locaux. L'apport pour notre football et la société guadeloupéenne ne peut être que quelque chose d'extraordinaire. La Concacaf a constaté nos problèmes d'infrastructures mais a aussi vu que nous étions un pays, même si nous ne sommes pas dans le cadre d'une nation ou d'une fédération, que nous travaillons sur l'avenir avec elle et que nous donnons

Jean Dartron, président de la Ligue Guadeloupéenne de Football

à notre jeunesse de belles perspectives pour briller encore davantage. Quand nos jeunes partent disputer des compétitions de haut niveau, ils vivent une expérience unique !

Comment est désormais considérée la Guadeloupe par ses dirigeants et les autres Fédérations ?
Nous faisons désormais partie des 16 meilleures nations de la Concacaf, ce n'est pas rien. Les travaux que nous menons, notamment avec les commissions, montrent toutes nos qualités. La Concacaf reconnaît notre sérieux sur les dossiers et notre capacité à être une référence dans cette Confédération. Nous avons certes très peu de moyens mais nous sommes désormais très respectés. La présence de ce Congrès dans un pays qui n'est pas Fédération mais simple ligue est le signe de notre sérieux et de notre dynamisme.

**Concacaf: Confederation of North, Central American and Caribbean Association Football*

Concacaf

Transport aérien

UNE DÉCENNIE QUI A FAIT SES PREUVES

En 2014, la convention de concession de l'aéroport de Pointe-à-Pitre/Le Raizet a été transférée à une société de droit privé, la SAGPC(1). Alain Bièvre, président du directoire, revient sur ces 10 années d'engagement au service du territoire.

Texte Sandrine Chopot - Photo Lou Denim

Le passage à une gouvernance privée représente-t-il un atout pour le territoire ?

Alain Bièvre : Notre secteur d'activité est en perpétuelle évolution et nous devons en permanence nous adapter : amélioration de la qualité de service, évolutions techniques, réglementaires, digitalisation de nos process, développement et diversification du trafic, développement des activités commerciales, immobilières, des zones d'activités, crise covid, transition écologique, adaptation au changement climatique, résilience… Cette réactivité et l'efficacité d'une « gestion privée » sont aujourd'hui de vrais atouts.

Par ailleurs, cette gouvernance a coïncidé avec une nouvelle dynamique au niveau de la plate-forme aéroportuaire. Un trafic qui, hors crise covid, a progressé de plus de 25 %, et des investissements de près de 150 millions d'euros de remise à niveau et de mise en conformité réglementaire. La SAGPC a aujourd'hui l'image d'une entreprise dynamique investie d'une mission essentielle au service du développement économique des îles de Guadeloupe !

10 années plutôt positives donc ?

Tout à fait. En 10 ans, nous avons développé la marque « Guadeloupe Pôle Caraïbes » et l'image de l'entreprise, avec un nouveau logo traduisant notre dynamisme et notre résilience, un nouveau plan stratégique « CAP 2028 : Engagé pour notre territoire ».

Notre plus grande réussite, au-delà du seuil des 2,5 millions de passagers presque atteint en 2019, est que plus de 80 % des agents mis à disposition par la CCIIG nous ont fait confiance en démissionnant de leur statut d'agents publics. Nous espérons qu'avant le 12 août prochain, date de la fin de la période de mise à disposition, les 20 % restants feront le choix de rejoindre notre entreprise.

Quid de la transition écologique, comment l'abordez-vous ?

Elle est obligatoire si nous voulons voir perdurer le transport aérien, lien essentiel et quasi unique de notre territoire insulaire avec le reste du monde ! L'empreinte carbone des activités aéroportuaires, dans le périmètre maîtrisé par la SAGPC, est d'environ 7 500 tonnes équivalent CO2 par an. Le défi de la réduction de 30 % de notre empreinte carbone d'ici 2030, en visant la neutralité carbone à l'horizon 2050, est conséquent, mais atteignable.

Notre premier axe est de préserver la biodiversité à l'intérieur du périmètre de la concession aéroportuaire, et en particulier nos 40 hectares de mangrove. Le développement de nos installations terminales sur les 30 prochaines années peut se faire sans artificialisation supplémentaire de sols.

La SAGPC est engagée dans la certification « aéro-biodiversité ». Aux côtés du parc national, nous travaillons sur des projets de reboisement en « arrière mangrove » au niveau de la forêt de Golconde à Belle-Plaine. Nous accompagnons l'ONF(3) dans la caractérisation des capacités de séquestration de carbone par des espèces locales en vue de l'élaboration d'un « label bas carbone » visant à certifier des projets locaux de reboisement.

Nous sommes également engagés dans le dispositif de certification ACA (Airport Carbon Accreditation), reconnu au niveau européen, qui atteste de la réduction de l'empreinte carbone de nos activités, avec une feuille de route formalisée et la mesure annuelle des résultats.

En matière d'électricité verte, vous êtes particulièrement bien dotés…

Absolument, en ayant recours au photovoltaïque, notre potentiel de production est de 3 fois notre consommation électrique annuelle, que nous pouvons couvrir à 70 % en autoconsommation. Nous avons deux fermes en production : la gare de fret, le parking VL(4) P2, une ferme en développement sur le T2, et un projet de 5 Ha de ferme au sol en délaissés aéronautiques. Ces différents projets représentent déjà près de 40 % de notre consommation énergétique, soit 35 % de l'empreinte carbone de nos activités.

Quel ciel pour demain ?

Des études sont en cours sur la résilience de nos installations face à des phénomènes climatiques qui seront de plus en plus forts. À plus court terme, l'arrivée de nouveaux transporteurs pour remplacer ceux que nous avons perdu depuis la crise Covid.

À l'horizon 2028, la modernisation du terminal T1, tout en décarbonant nos activités. La mobilisation de tous les acteurs publics est essentielle pour que « Guadeloupe Pôle Caraïbes » puisse porter fièrement le flambeau en cette année olympique, en mémoire et en l'honneur de feu Maryse Condé.

(1) Société Aéroportuaire Guadeloupe Pôle Caraïbes
(2) Office National des Forêts
(3) Véhicule léger

Alain Bièvre, président du directoire de la SAGPC

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.

Naëma Beziat

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.

2024
2014
10
ANS
SOCIÉTÉ AÉROPORTUAIRE
Guadeloupe
Pôle Caraïbes
ENGAGÉS
AU SERVICE
DE NOTRE
TERRITOIRE
www.guadeloupe.aeroport.fr
Guadeloupe
Pôle Caraïbes
SOCIÉTÉ AÉROPORTUAIRE

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 Schœlcher, 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 gecko), 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 ».

BRED BANQUE POPULAIRE,

PARRAIN OFFICIEL DU RELAIS DE LA FLAMME OLYMPIQUE DE PARIS 2024.

RELAIS DE LA FLAMME OLYMPIQUE PARIS 2024

PARRAIN OFFICIEL

BRED BANQUE POPULAIRE

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.

Matériaux de construction

L'ENTRÉE EN JEU D'UN MARQUAGE **RUP**

En réflexion depuis des années, la décision sur un changement de norme acceptée pour les produits du secteur du bâtiment vient d'être votée par le Parlement européen. Cette désormais possible dérogation à la norme CE (même si le régime doit encore être écrit et appliqué localement) espère être plus adaptée à la réalité géographique, politique et économique de notre territoire.

Texte Amandine Ascensio

Le 10 avril dernier, le Parlement européen a adopté en première lecture et à une très large majorité un projet de règlement révisé, relatif aux produits de construction. Autrement dit, la possibilité pour nos territoires et les autres territoires des Outre-mer européens de déroger à la norme CE pour les matériaux de construction.

"Cette adaptation du droit aux spécificités ultra-marines était très attendue", à la fois par le monde de la construction mais aussi par le nombre de représentants des forces économiques sur les territoires. Il faut dire que la mesure est depuis longtemps dans les tuyaux, évoquée souvent, mais jusqu'alors jamais mise en œuvre ou décidée.

Déjà, en 2017, un rapport d'information sur le sujet avait fait date en la matière. Le constat qu'il portait était catégorique : « si le cadre normatif doit garantir la sécurité et le traitement égalitaire en matière de confort d'habitat, il ne doit pas constituer un frein à la production », écrivaient Karine Claireaux et Vivette Lopez, sénatrices rapporteuses du texte. Car l'absence de possibilité pour des territoires éloignés du continent de rattachement, d'avoir accès à des produits plus proches conduit à une augmentation des coûts de production, des longueurs d'approvisionnements et aussi des constructions particulièrement inadaptées. Selon Jack Sainsily, le directeur du Conseil d'architecture d'urbanisme et de l'environnement en Guadeloupe, « il est inacceptable que la réalité géographique de notre territoire ne soit pas prise en compte et que lui soient imposés des normes et des matériaux dont le bon sens devrait plutôt conduire à l'interdiction sur notre territoire », avait-il dit dans un autre rapport du Sénat, fustigeant de fait des modes de constructions « inadaptés ».

Pour d'autres, c'est le coût qui était en ligne de mire, notamment pour les entreprises, qui subissent des surcoûts allant jusqu'à 39 % (pour la Réunion), des coûts de transports, de stockage plus important, de même que la faiblesse du nombre de fournisseurs et de distributeurs, entravant ainsi les règles élémentaires de la concurrence.

Désormais, après un long travail de concertations et de négociations avec les instances requises, le chantier de l'adaptabilité des normes semble avoir démarré. Déjà en 2016, une réglementation thermique, acoustique et d'aération avait permis quelques adaptations locales. Avec le marquage RUP, un régime d'exception permettra l'importation de pays tiers de la zone géographique.

Si ce régime d'exception doit encore être rédigé (il le sera en cours d'année selon le ministère des Outre-mer) ce sont des commissions locales qui vont organiser, dans une nomenclature des équivalences de normes CE pour des listes des matériaux de constructions, sur la base d'une équivalence de normes entre l'UE et le pays d'origine du produit.

Une décision largement saluée dans les milieux d'initiés, qui y voient de la simplification sans diminuer la qualité et une opportunité plus grande d'intégration régionale. Une bonne nouvelle, si les services après-vente et les filières de maintenances sont également créés, en parallèle.

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

LES DESCENDANTS DE MOLIKO, PHOTOGRAPHIÉS EN GUYANE EN 2023 PAR JONAS MISSAYE À L'AIDE D'UNE CHAMBRE PHOTOGRAPHIQUE ANCIENNE, SIMILAIRE À CELLE QUI SERVIT À PHOTOGRAPHIER LES EXHIBÉS À PARIS, À LA FIN DU XIXE SIÈCLE CRÉDIT PHOTO : JONAS MISSAYE

En 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 : écrirons-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.

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 maitresse 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

Campus

EXTENSION DU DOMAINE **DE LA FORMATION**

En janvier 2023, le **Groupe Talis** a officialisé le rachat du groupe Fore, marquant une nouvelle étape dans le secteur de la formation professionnelle aux Antilles et en Guyane. Ce rapprochement promet de dynamiser l'offre de formation dans la région.

Texte Marie Ozier-Lafontaine - Photo Lou Denim

Christine Gueniot, directrice déléguée de CFA Fore en Guadeloupe et Samuel Daneyrole, directeur général du Groupe Talis Outre-mer

Fondé il y a près de 40 ans en Guadeloupe, le groupe Fore est constitué de six filiales réparties entre la Martinique, la Guadeloupe, la Guyane et Saint-Martin. En rejoignant Talis, qui possède quinze campus en France hexagonale, le groupe entend enrichir son offre de formation et optimiser les opportunités de ses apprenants. « Ce rapprochement est le fruit d'un partage de valeurs communes. Ensemble, nous constituons un réseau de centres de formation et de CFA avec un ancrage territorial fort, visant à développer notre expertise de proximité », souligne Samuel Daneyrole, directeur général du Groupe Talis Outre-mer.

LES DÉFIS DE TALIS OUTRE-MER

Le réseau Talis Outre-mer se fixe pour objectif d'accompagner les salariés en entreprise, les demandeurs d'emploi, les bénéficiaires des dispositifs de soutien de l'État, les étrangers dans leur parcours d'intégration républicaine, mais aussi d'offrir aux jeunes plus de choix en termes de formations. « À notre mesure, nous souhaitons contribuer à endiguer le phénomène des départs des jeunes vers la France et l'étranger. D'abord en élargissant l'offre de formation sur nos territoires, mais aussi en réconciliant mobilité et retour au pays grâce à des parcours d'études incluant des années passées dans des universités en France ou à l'étranger », précise Samuel Daneyrole. Cette responsabilité collective, ce dernier la partage avec 120 collaborateurs aux Antilles et en Guyane à travers plusieurs axes : diversification de l'offre de formation, amélioration des conditions d'apprentissage, innovation pédagogique, renforcement des liens avec les entreprises locales, prise en compte des questions de développement durable et d'inclusivité. « La diversité, l'initiative et l'esprit d'équipe sont les valeurs que nous partageons pour relever ces défis. »

DEUX NOUVEAUX CAMPUS

Des projets ambitieux sont déjà en cours. En Guadeloupe, le plus grand campus des Antilles, « Metafore », ouvrira ses portes à la fin de l'année, tandis qu'en Martinique, le campus Talis Martinique est en préparation. Ces infrastructures permettront d'offrir des conditions d'accueil et des outils pédagogiques de premier ordre, car « nos jeunes méritent le meilleur et que le meilleur n'est pas forcément ailleurs ». Ensemble, Talis et Fore ouvrent un nouveau chapitre prometteur, au service de l'épanouissement des talents locaux.

3 questions à

Christine Gueniot, directrice déléguée de CFA Fore en Guadeloupe

Quels sont les atouts du CFA Fore, aujourd'hui intégré à Talis Outre-Mer, en Guadeloupe ?
Le CFA Fore est reconnu pour ses 36 ans d'expérience dans la formation professionnelle. Nous accueillons environ 600 élèves et proposons une offre diversifiée de 40 formations allant du CAP au Mastère. Nous nous distinguons par nos filières spécialisées dans le commerce, l'administration, la banque, le marketing, le digital, le technique… Notre force est de nous adapter aux besoins du marché local.

En rejoignant Talis, quelles sont les perspectives d'évolution pour votre CFA ?
Rejoindre un réseau plus important, c'est questionner plus largement l'amélioration de nos pratiques. Et c'est aussi élargir notre catalogue de formations, notamment à travers des partenariats : avec l'école de Savignac, pour le Bachelor en hôtellerie-restauration, avec l'école Aston by SQLI, spécialisée dans le domaine de l'IT (Technologies de l'information) et membre du réseau Talis, ou avec l'École supérieure de la Banque. Nous sommes en mesure d'offrir à nos étudiants des opportunités uniques de formation, adaptées aux attentes de recrutement des entreprises et ce, sans partir du territoire.

Quels sont les défis majeurs qui vous attendent ?
Nous nous devons de rester compétitifs dans un environnement en évolution constante et nous comptons bien évidemment maintenir nos excellents résultats, avec des taux d'insertion compris entre 85 et 100 %, toutes filières confondues.

Christine Gueniot
0690 48 26 50
christine.gueniot@fore.fr

Nomination

L'ÉNERGIE D'UNE **FEMME D'EXPÉRIENCE**

Marie-Line Bassette est la première femme nommée directrice régionale d'**EDF Archipel Guadeloupe**. Réputée pour son expertise et son esprit collaboratif, elle ouvre une nouvelle ère de leadership local et inspirant.

Texte Sarah Balay - Photo Lou Denim

Marie-Line Bassette, directrice régionale d'EDF Archipel Guadeloupe

En tant que première femme guadeloupéenne directrice régionale d'EDF Archipel Guadeloupe. Que ressentez-vous ?
Marie-Line Bassette : Je suis honorée de prendre les rênes d'EDF Archipel Guadeloupe. C'est une belle opportunité de revenir au pays et de mettre à disposition mon expérience, notamment à l'international, au service d'EDF et de la Guadeloupe. Toutefois, le fait d'être la première femme ne m'émeut absolument pas (rires). Depuis le début de ma carrière, j'évolue dans un univers où les hommes prédominent. Je ne me pose donc plus ce genre de questions ! En revanche, je perçois que le fait d'être Guadeloupéenne est important. J'aime l'idée de servir d'exemple... D'être la preuve vivante que l'on peut être une femme guadeloupéenne qui a réussi, chez elle, dans un métier majoritairement masculin.

BIO EXPRESS

Originaire de Guadeloupe, Marie-Line Bassette, 59 ans, mère de deux enfants, a grandi en région parisienne avant d'obtenir un diplôme d'ingénieur en génie chimique à Nancy. Dès la fin de ses études, elle rejoint le groupe EDF pour y poursuivre toute sa carrière. En 1998, après quatre ans à l'International Distribution de la direction EDF GDF services, elle fait une première expérience de six ans en Guadeloupe en tant que chef de services des Îles (dépendances et Îles du Nord), puis en tant que chef de service Production à la centrale électrique de Jarry.
De retour dans l'Hexagone, elle occupe successivement plusieurs fonctions de directrice régionale dans le Lot, en Champagne-Ardenne et en Normandie. En 2022, elle est nommée directrice du pôle international chez ENEDIS (filiale chargée de la gestion du réseau de distribution), puis directrice générale d'EDF International Networks, autre filiale du groupe. Depuis le 1er juin 2024, elle est directrice régionale d'EDF Archipel Guadeloupe.

Quels défis spécifiques avez-vous rencontrés en tant que femme dirigeante ?
Je ne me suis jamais mis de freins et je n'ai jamais considéré qu'être femme était un point faible. Je n'ai jamais voulu, non plus, être dans la sur-performance et en faire deux fois plus. Alors, oui, je n'ai pas échappé à quelques épisodes de sexisme ordinaire, mais globalement, j'ai toujours su me faire respecter, dirigeante ou non. Au fil de mon parcours, j'ai aussi prouvé que l'on pouvait piloter des équipes tout en respectant l'équilibres vie professionnelle/vie privée. Et puis le groupe EDF laisse la place aux femmes en accordant une place importante à la féminisation des métiers techniques et d'ingénieurs.

Quelle manager êtes-vous ?
Manager, c'est trouver un équilibre entre la remise en question, ce que je fais très souvent et la nécessité d'avancer, de décider. Mon crédo est avant tout le collectif. J'estime que la réussite n'est pas la mienne, mais bien celle de toute une équipe. J'aime aussi m'entourer de profils très différents : personnalité, parcours, âge, etc. Cette diversité nous ancre dans la réalité des choses et permet de prendre la décision la plus éclairée possible. J'aime aussi transmettre, cela fait partie de mon ADN. En Guadeloupe, je compte piloter avec humilité et j'aurai à cœur d'accompagner les collaborateurs dans leur carrière.

> " J'aime l'idée de servir d'exemple... D'être la preuve vivante que l'on peut être une femme guadeloupéenne qui a réussi, chez elle, dans un métier majoritairement masculin "

Quelles sont vos priorités en matière stratégique ?
Mon prédécesseur, Christophe Avognon, a fait un très bon travail. Il s'agit pour moi, en m'appuyant sur l'existant, de donner une nouvelle impulsion tout en poursuivant les beaux projets déjà lancés. J'ai, au cœur de mes priorités, l'amélioration de la qualité de service rendu à nos clients, la réduction des délais de raccordement, la modernisation du réseau électrique, la consolidation de nos relations avec nos partenaires locaux. Tout cela en accompagnant la transition énergétique du territoire qui passe par la décarbonation du mix électrique et l'accueil, dans le système électrique des projets d'énergies renouvelables. Mon leitmotiv : « faire bien du premier coup ». Car c'est en étant guidé par la recherche de l'efficience au quotidien que nous parviendrons tous ensemble à être au rendez-vous des attentes de nos clients.

EDF
EDF Archipel Guadeloupe
Rue Euvremont Gène
97110 Pointe-à-Pitre
www.edf.gp

Création d'entreprise

LA NOUVELLE ROUTE DE **VIDIAN VALÉRIUS**

Ancien joueur professionnel de football, Vidian Valérius a délaissé le ballon rond pour se consacrer à son entreprise de transport de voyageurs, **Cullinan Private Driver.**

Texte Maë Poyel - Photo Lou Denim

Octobre 2023. Vidian Valérius crée son entreprise, Cullinan Private Driver qu'il lance officiellement le 1er mai. Pourtant, le natif de Saint-Claude ne se prédestinait pas à suivre les traces de son père, à la tête d'une entreprise de transports depuis une quarantaine d'années, sur la Basse-Terre.

Il y a encore cinq ans, Vidian Valérius, ne vivait que pour le sport, le football plus précisément. Ancien joueur professionnel, il quitte la Guadeloupe à 15 ans, pour le Paris FC. Il intègre par la suite le club de formation de Sedan, où il reste trois ans. Chez les seniors, l'ancien attaquant évolue au sein de plusieurs clubs : Saint Malo, FC Rouen, Stade Bordelais, etc.

Loin de lui, alors, l'idée de rejoindre l'entreprise familiale : « Cela faisait plusieurs années que mon père me demandait de revenir pour l'aider. Et à chaque fois, je lui disais que ça ne m'intéressait pas plus que ça », confie le trentenaire.

Malgré ses réticences, Vidian Valérius passe son permis D qu'il obtient en mai 2019. Un mois plus tard, pour des raisons médicales, son père le sollicite une nouvelle fois et le convainc de venir le remplacer « le temps de son opération ». Le chef d'entreprise accepte et reste « une ou deux semaines ». Finalement, il prend goût à ce nouvel univers et revient s'installer en Guadeloupe, une fois sa saison footballistique terminée.

VOLER DE SES PROPRES AILES

Chauffeur de bus au sein de l'entreprise familiale, Vidian Valérius fait ses armes. Il observe, analyse le marché, conseille, peaufine sa fibre managériale. Ses années dans le football lui permettent de gérer les équipes avec plus de facilité. « Quand je suis revenu, il y avait sept ou huit salariés. Dans le foot, on évolue dans un groupe, on a affaire à plusieurs personnalités. Cela m'a aidé à manager différemment chacun des chauffeurs, par exemple », confie-t-il.

Après quelques années aux côtés de son père, Vidian Valérius décide de voler de ses propres ailes.

Président de son entreprise, il est pour le moment l'unique salarié en tant que chauffeur VTC.

SATISFAIRE LA CLIENTÈLE

Transporteur officiel de la Ligue guadeloupéenne de football, il met un point d'honneur à offrir un service de qualité à sa clientèle. Au mois de mai, il a d'ailleurs assuré le transport d'une délégation de la Concacaf (Confédération de football d'Amérique du Nord, d'Amérique centrale et des Caraïbes) à l'occasion du 39e Congrès ordinaire de l'institution.

À terme, l'entrepreneur a pour objectif d'agrandir sa flotte notamment avec de grands bus, d'embaucher un ou deux chauffeurs. Mais surtout, de proposer un service qualitatif. « Je me suis lancé dans une gamme prestige. Aujourd'hui, on se rend compte qu'il y a de plus en plus de festivals, de bateaux de touristes, des stars qui viennent. Certaines conciergeries, me disent qu'il y a un bémol au niveau de l'exigence, même concernant des voitures. Le service n'est pas vraiment de qualité », souligne l'ancien footballeur.

Rigueur et professionnalisme, deux mots qui ont défini sa carrière sportive et qu'il met un point d'honneur à poursuivre aujourd'hui. « Je veux créer une entreprise pérenne, au service de la clientèle. Mais je veux surtout changer le transport, qui a une très mauvaise image en Guadeloupe. Mon objectif est de redonner le goût à la clientèle de voyager en bus et de prendre plaisir. »

Le football dans la peau

Il débute le football à 11 ans pour renforcer le manque de joueurs de l'AC Saint-Robert, club alors dirigé par son père. Mais c'est au Cygne Noir que les choses sérieuses commencent. Sélectionné en équipe de Guadeloupe, Vidian Valérius est repéré et quitte le département. S'ensuit une carrière essentiellement en National.

De retour en Guadeloupe, il signe à La Gauloise et fait également partie des Gwada Boys. L'an dernier, il obtient son brevet d'entraîneur. Cette saison il a coaché les U19 de l'US Cambrefort de Capesterre-Belle-Eau et fait une pige en tant qu'entraineur à l'AC Saint-Robert (régional 2), club de ses débuts.

Vidian Valérius, fondateur de Cullinan Private Driver

Cullinan Private Driver
cullinanprivatedriver@gmail.com
0690 92 01 47

MCDONALD'S REVISITE LA RECETTE DE SES BURGERS EMBLÉMATIQUES

On ne change pas une équipe qui gagne ? Et pourtant McDonald's n'a pas hésité à faire évoluer les recettes de ses burgers iconiques pour encore plus de gourmandise.

Texte Sandrine Chopot

Avec 40 000 restaurants répartis dans plus de 100 pays, McDonald's s'affiche comme le leader du marché de la restauration rapide. Dans un souci permanent de s'améliorer et de se réinventer, l'enseigne fait évoluer les recettes et process de cuisson sur ses burgers « stars » : le Hamburger, le Big Mac, Le Royal et le Cheeseburger.

Des petits changements qui font la différence

Cette évolution majeure pour McDonald's réside dans une série d'ajustements à tous les étages pour obtenir des burgers plus chauds, plus juteux, plus savoureux, plus gourmands.

À quoi s'attendre ? Des pains briochés plus moelleux qui retiennent mieux le jus de la viande. Toastés plus longtemps, ils ont une belle couleur brun-doré. Cuite à la demande, la viande 100 % d'origine française est plus juteuse et le burger plus chaud. Pour plus de goût, les oignons sont ajoutés directement sur le grill pendant la préparation des burgers. Quant au fromage, ingrédient clé, conservé à température ambiante, il fond plus facilement au contact de la viande. Pour conserver plus de fraîcheur et de croquant, la salade et les cornichons passent directement du frais au burger sans être tempéré. Cerise sur le gâteau : la sauce secrète et très convoitée du Big Mac est plus généreuse qu'avant !

© Stéphane Junet

Shawn Johnson, directeur général Arcos Dorados Guadeloupe et Guyane

Rencontre avec Shawn Johnson, directeur général d'ARCOS DORADOS Guadeloupe et Guyane.

Il est toujours délicat pour une marque de toucher à ses icônes. Pourquoi ce changement de recettes ?

Cela faisait plus de 50 ans que le groupe n'avait pas fait évoluer les recettes de ses burgers emblématiques. Dans un secteur de plus en plus concurrentiel, il est nécessaire de se réinventer, de proposer des produits avec toujours plus de saveurs, de qualité, de gourmandise. L'objectif est d'offrir une vraie expérience gustative à nos clients. Les étapes de la recette ont été retravaillées, les ingrédients ont été chouchoutés. La salade et la tomate proviennent d'agriculteurs locaux ; le fromage est sorti plus tôt du réfrigérateur pour gagner en onctuosité, le pain est plus épais et moelleux, etc.

Ces changements ont-ils nécessité de nouvelles méthodes de travail ?

Ces changements font partie d'un dispositif mondial de l'enseigne McDonald's. Il faut savoir que pour ouvrir un restaurant McDonald's, 100 points de contrôle doivent être effectués chaque jour par le manager. Le projet a démarré il y a un peu plus d'un an. En Guadeloupe, ce sont nos 700 salariés qui ont rendu cette nouvelle organisation possible et ce sont autant de paires de mains qui ont travaillé ensemble pour permettre cette mise à jour dans nos 9 restaurants. Sur le plan technique, des ajustements au niveau des réglages des grills ont été réalisés pour obtenir une compression parfaite de la viande et en faire sortir tout le jus. Pour ce faire, nous avons travaillé en étroite collaboration avec nos fournisseurs. Les équipes ont été formées aux nouvelles procédures pour être encore plus efficaces. Les recettes ont été testées en interne par les salariés, puis sur un panel de consommateurs sélectionnés au hasard.

Le résultat ?

Quand le consommateur goûte à ces nouveaux burgers, il est assuré d'avoir un sandwich, plus chaud, plus gourmand, plus juteux, plus fondant en bouche !

Arcos Dorados Guadeloupe
Imm Caribex, route du Raizet
97139 Les Abymes
0590 82 82 28

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.

Jardiland

CULTIVEZ VOTRE BIEN-ÊTRE

2 MAGASINS

ROND POINT DE PROVIDENCE, LES ABYMES

CENTRE COMMERCIAL VILLAGE DE JABRUN, BAIE-MAHAULT

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.

Kina Chénard, fondatrice du Cabinet Chenard & Associés

Concours administratifs

FEUILLE DE ROUTE **VERS LE SUCCÈS**

Vous passez le concours de rédacteur, de rédacteur principal ou d'attaché territorial ? Vous redoutez l'épreuve de note de synthèse et ses variantes ? Suivez le guide avec Kina Chénard, fondatrice du Cabinet Chénard & Associés.

Texte Sandrine Chopot - Photo Lou Denim

Docteure en sciences politiques et docteure en économie, experte en administration publique et méthodologie de recherche en politique publique, Kina Chénard a développé un programme de formation « C.A.D.R.E » pour les candidats au concours de la fonction publique. Éclairage.

À quels besoins répond le programme C.A.D.R.E ?
Kina Chénard : Le projet est parti d'un constat. En 2012, lorsque je suis revenue m'installer en Guadeloupe, j'ai été sollicitée par plusieurs proches pour les aider à préparer le concours de la fonction publique. À ma grande surprise, j'ai constaté que même si ces personnes avaient suivi des formations, elles ne trouvaient pas de réponses concrètes à leurs problèmes. La note de synthèse et ses variantes (rapport avec propositions opérationnelles), épreuve reine du concours, constituait un frein majeur à leur réussite. Souvent les candidats pensent qu'il s'agit d'une épreuve de connaissances alors que c'est tout le contraire. La note de synthèse est une épreuve purement technique qui requiert une approche précise. Elle est parfois l'unique épreuve écrite du concours et ne laisse donc pas de place à l'amateurisme !

> « Pour la note de synthèse, les candidats témoignent de résultats bien supérieurs à leurs attentes »

Quels accompagnements proposez-vous pour réussir les concours de la fonction publique territoriale ?
J'ai développé une opportunité unique de réussir brillamment l'épreuve à travers le programme de formation « C.A.D.R.E », protégé à l'INPI. Il s'agit d'une méthode pas à pas, pratico-pratique, déclinée sur une plateforme numérique et en application numérique, qui répond exactement à chacun des problèmes rencontrés par les candidats. Elle s'appuie sur des outils innovants, concrets, simples, efficaces, qui vont permettre au candidat de faire une lecture rapide des documents, d'en identifier les idées essentielles, de rédiger un plan efficace, etc. Le candidat va gagner du temps en concentrant ses efforts uniquement sur ce qui compte.
Je propose une formule CADRE PRO et une formule CADRE VIP. Pour cette dernière, un coaching personnalisé est mis en place. La durée de la formation varie en fonction du niveau et du degré d'engagement du candidat.

Une formation qui porte ses fruits ?
Oui ! Les candidats témoignent d'une progression rapide et de résultats bien supérieurs à leurs attentes. Mais c'est un concours donc l'engagement du candidat reste déterminant. Lors du dernier concours de catégorie A, le taux d'admissibilité a été de 100 % en filière externe, 83 % en filière interne et 3ème voie. Cette année, 80 % des candidats ont été admissibles au concours de rédacteur. Quand le candidat a compris ce qu'on attend de lui, qu'il s'entraîne, il aborde l'épreuve avec toutes les cartes en main ! (sourire).

Ateliers gratuits

Des ateliers de lecture rapide, gratuits et en ligne, aident les candidats à maîtriser la lecture de 40 à 50 pages et augmentent leurs chances de réussite au concours.
www.notedesynthese.com

Chenard & Associés
CABINET DE FORMATION ET DE COACHING

06 90 71 02 39

PRORENT

LOCATION DE VOITURES

Roulez Pro !

Gamme utilitaire

3m³

6m³

11m³

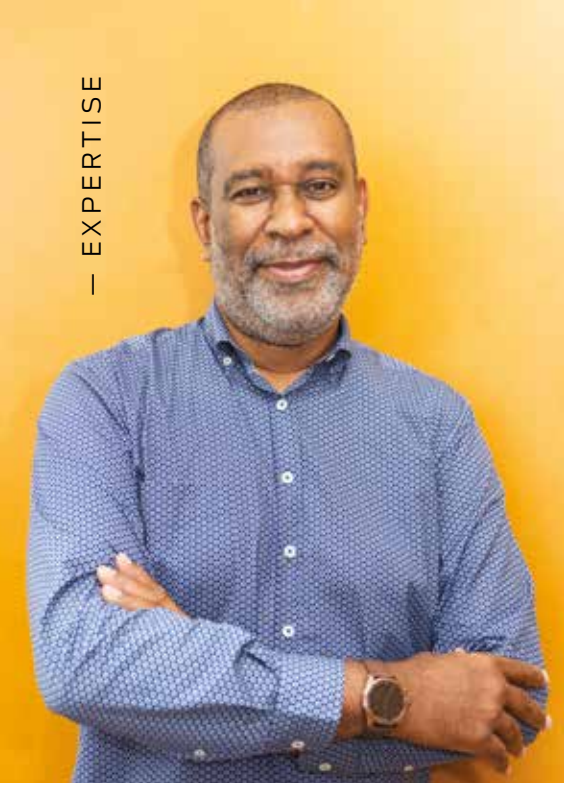
www.pro-rent.com

- LARGE CHOIX DE VEHICULES
- TARIFS ATTRACTIFS
- NAVETTE AEROPORT & PORT

Z.I. JARRY
228 RUE ALFRED LUMIERE

0590 26 73 44
reservationpro-rent@orange.fr

Prorent Guadeloupe



Franck Foulard, délégué commercial 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 Franck Foulard, délégué commercial chez **Axa Antilles-Guyane.**

Texte Laurie-Anne Antoine - Photo Jean-Albert Coopmann

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

Franck Foulard : 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 évènements 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.

franck.foulard@axa.fr

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

#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

#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

#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

DOSSIER

MARQUE EMPLOYEUR : MODE D'EMPLOI

SOMMAIRE

76 Gadget marketing ou stratégie payante ?

80 Les outils de la marque employeur

83 Le boom des fondations

84 A chaque région, sa marque ?

86 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.

CHIFFRES CLÉS

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 ;

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.

(Source : LinkHumans)

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 Cavalini. 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 salariée 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.

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.

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.

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 !

Le boom des fondations

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

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.

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.

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 ».

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.

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.

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, 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

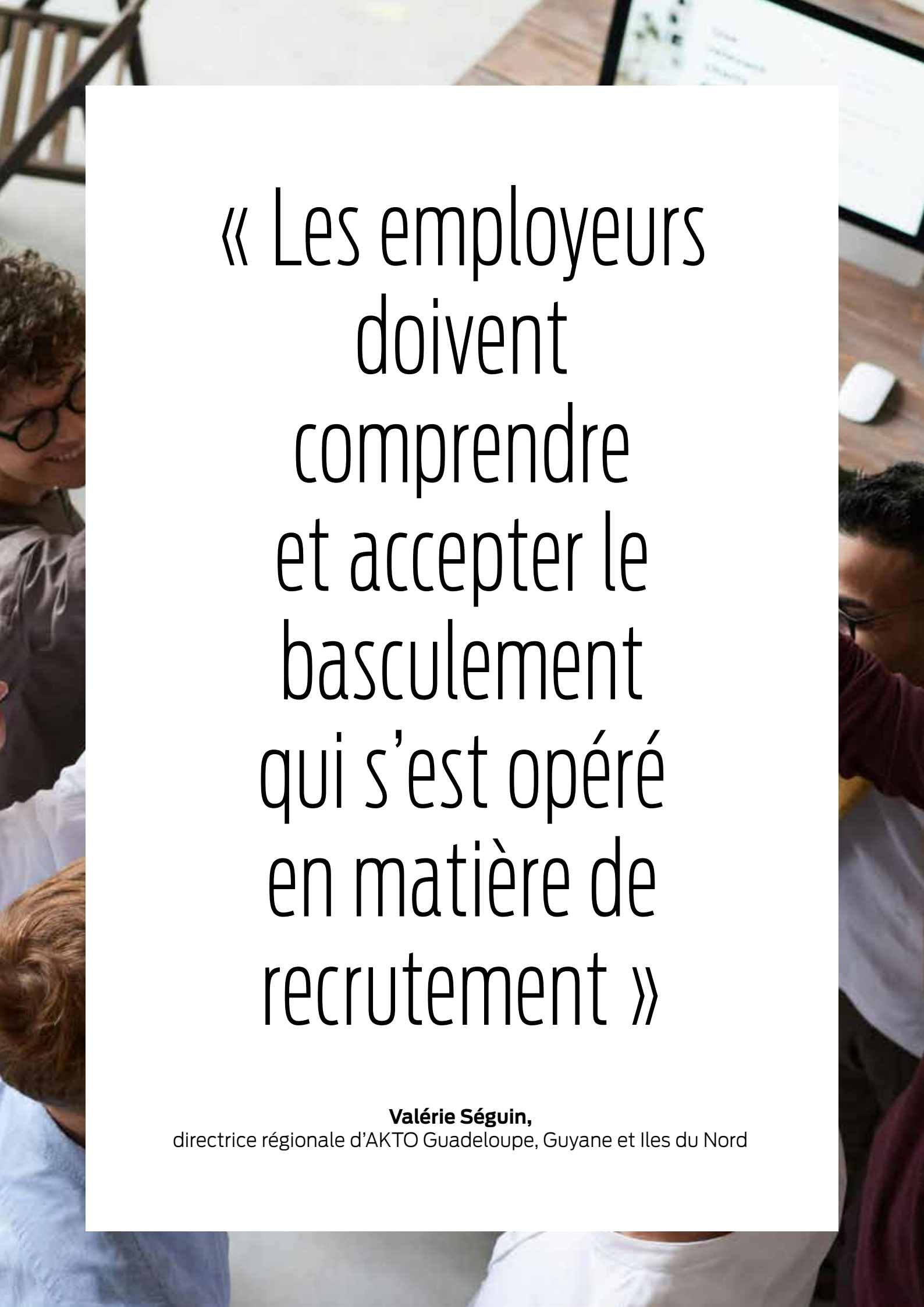
" Savoir m'entendre avec le patron et comprendre ce qu'il me demande "
Romain

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

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

Voir la vidéo

" Une bonne ambiance de travail et une bonne rémunération "
Mathilde



« 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. »

AGIR POUR L'EMPLOI

Depuis avril, Lydie Bon, directrice du développement dans le secteur de l'emploi, a pris la tête de la Commission Emploi, Compétences, Éducation de l'**Union des entreprises Medef Guadeloupe**. Sa mission : agir en faveur de l'emploi sur le territoire.

Texte Marie Ozier-Lafontaine - Photo Lou Denim

Nicole Cosset (responsable emploi formation), Carole Raguel (cheffe de file de la sous-commission formation professionnelle), Jean- Louis Morillon (chef de file de la sous-commission politique de formation), Lydie Bon (présidente de la commission emploi, compétences, éducation de l'UDE MEDEF), Oldina Mango (cheffe de file de la sous-commission tension de recrutement) et Betty Fausta (vice-présidente de la commission emploi, compétences, éducation de l'UDE MEDEF)

Forte de plus de 15 ans d'expérience dans l'intérim, le recrutement et la formation, Lydie Bon succède à Philippe Roquelaure, avec pour feuille de route les priorités fixées par le président de l'UDE - Medef Guadeloupe, Bruno Blandin : contribuer à réduire le chômage des jeunes, accompagner les personnes éloignées de l'emploi et favoriser le retour des professionnels ultramarins au pays. En collaboration avec des partenaires clés comme la mission locale, le rectorat, France Travail, l'Agefiph*, l'Apec*, Cap Emploi et le RSMA*, la commission met en place des actions stratégiques pour répondre à ces défis.

ACCOMPAGNER LES JEUNES

Les jeunes sont au cœur des initiatives de la commission. « Parmi les actions notables que nous entendons poursuivre, la participation à la Semaine École-Entreprise, avec des interventions de professionnels dans les collèges et des visites d'entreprises, les rencontres avec des chefs d'entreprises au sein des établissements scolaires, en partenariat avec l'association 100 000 Entrepreneurs. Le but : inspirer les jeunes avec de beaux parcours professionnels », indique Mme Bon. La présidente de commission souhaite aussi inciter les entreprises à continuer d'accueillir des élèves de seconde en stage d'entreprise. Une CVthèque a aussi été constituée, permettant de diffuser les CV de jeunes aux quelques 600 adhérents de l'UDE - Medef Guadeloupe. Enfin, la commission compte bien continuer d'encourager le développement de l'alternance, en incitant les entreprises à recruter des jeunes dans ce cadre.

LE RETOUR DES TALENTS AU PAYS

Le retour au pays est une priorité pour répondre à la pénurie de compétences sur le territoire. Pour cela, la commission invite les entreprises à améliorer leur marque employeur pour attirer les talents ultramarins partis en France hexagonale ou à l'étranger. En partenariat avec l'Apec, des initiatives sont lancées pour sensibiliser les employeurs sur l'importance de l'attractivité et de la visibilité de leurs entreprises et de leurs offres. « Nous travaillons aussi avec l'association «Alé Vini» pour connecter les ultramarins avec des entreprises locales. L'objectif est de réfléchir ensemble aux moyens de faciliter leur retour avec un accompagnement qualitatif. »

INCLUSION ET SOUTIEN AUX PERSONNES ÉLOIGNÉES DE L'EMPLOI

L'inclusion est un autre axe majeur de la commission, avec des efforts spécifiques pour aider les seniors, les bénéficiaires du RSA (Revenu de solidarité active) et les personnes en situation de handicap. « Nous collaborons avec Cap Emploi et l'Agefiph pour insérer davantage les personnes en situation de handicap. Nous renouvellerons notamment notre participation à la Semaine de l'emploi pour les personnes en situation de handicap. Nous œuvrons avec le Conseil départemental de la Guadeloupe afin de renforcer notre action conjointe pour accompagner l'insertion des bénéficiaires du RSA et à mieux faire connaître les dispositifs d'accompagnement aux entreprises de l'archipel.

Avec ces initiatives, la Commission Emploi, Compétences, Éducation de l'UDE - Medef Guadeloupe s'engage à dynamiser le marché du travail local grâce à des actions ciblées et une collaboration étroite avec l'ensemble de l'écosystème de l'emploi. « Agissons ensemble pour une croissance responsable ! »

**Agefiph : Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées*
**Apec : Association pour l'emploi des cadres*
**Rsma : Régiment du service militaire adapté*

5 sous-commissions

La Commission Emploi, Compétences, Éducation est composée de 5 sous-commissions

- **Tensions de recrutement :** elle intervient sur des sujets tels que les profils pénuriques, le retour des talents au pays, les besoins des entreprises en compétences.
- **Formation professionnelle :** elle travaille sur la relation entre organismes de formation et donneurs d'ordre et sur l'adéquation entre les besoins des entreprises et l'offre de formation.
- **Handicap :** elle est chargée de la sensibilisation et de la communication sur le handicap au travail (adaptation des infrastructures, mise en conformité, lobbying ...).
- **Qualité de vie au travail :** elle participe à la mise en place de projets visant l'amélioration collective des conditions de travail des salariés.
- **Politique de l'emploi :** elle collabore avec le Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP) sur les politiques publiques portant sur la formation.

Insertion professionnelle

LA RÉUSSITE PAR L'EFFORT ET LE TRAVAIL

Dans le cadre de sa tournée des **Régiments de service militaire adapté (RSMA)** dans le monde, le général de division Claude Peloux, commandant l'état-major du SMA à Paris, était en visite en Guadeloupe, en mai. Rencontre.

Texte Claire Jacques - Photo Maureen Moulanier

Général de division Claude Peloux, commandant l'état-major du SMA

Quel était l'objectif de votre venue au RSMA de Guadeloupe ?
Elle fait partie des visites de commandement que j'ai entamées dans tous les régiments de service militaire adapté dans le monde. L'objectif était de rencontrer le colonel Laurent Nobel, chef de corps du RSMA Guadeloupe, et tous les volontaires, mais aussi les autorités de l'île : préfet, présidents de Région et du Département, rectrice, ainsi que tous les acteurs économiques de l'UDE-Medef, employeurs potentiels de nos volontaires.

En quoi les missions du SMA sont-elles essentielles pour l'ensemble de ces partenaires ?
Elles sont essentielles car nous menons tous ensemble une guerre au profit de l'insertion professionnelle des jeunes. Pour notre part, notre rôle est d'accueillir ceux qui sont le plus en difficulté, le plus éloignés de l'emploi et des repères républicains, en vue de les remobiliser et leur dispenser une formation professionnelle et citoyenne. Il s'agit de leur permettre de rejoindre les entreprises pour produire et créer de la richesse. En cela, nous apportons notre concours au développement social et économique du territoire.

Une vingtaine de filières professionnelles à découvrir sur :
https://www.rsma.gp/
https://www.le-sma.com/

Vous avez un taux d'insertion de 85 %, dont les deux tiers dans un emploi durable, quelle est la clé de ce succès ?
Nous veillons à ce que nos formations professionnelles — une vingtaine en Guadeloupe et en Martinique — soient en adéquation avec le marché de l'emploi, les besoins du territoire et du monde économique. Pour ce faire, nous organisons chaque année avec le préfet et les chefs d'entreprise, un conseil de perfectionnement au cours duquel nous reconsidérons toutes nos filières

pour voir si elles sont toujours pertinentes et si d'autres devraient être ouvertes.

En quoi l'emploi de ces jeunes constitue-t-il un atout pour une entreprise ?
Ce sont des jeunes à qui nous avons inculqué des règles de base : être à l'heure, travailler en équipe, respecter ses chefs et ses camarades, agir en sécurité et être dans la bonne tenue. Nous leur apportons un accompagnement socio-éducatif complet en appuyant notre éducation sur 3 piliers : le savoir-être, celui que donne la militarité, le savoir-faire, qui passe par la formation professionnelle, et le savoir devenir avec l'apprentissage des savoir-faire de base (lire, écrire, compter, surfer sur internet). Sans oublier un suivi médico psycho-social. Pour ce faire, nos rangs sont renforcés de médecins et une assistante sociale.

Quels sont les freins que vous rencontrez ?
Nos régiments sont connus et reconnus, mais leur vraie mission est méconnue. Le SMA n'est pas un réservoir de force ni une unité militaire. Beaucoup de Guadeloupéens et Martiniquais pensent encore que nous sommes un centre de recrutement des armées. Cela n'est pas le cas. Nous nous servons des vertus militaires pour inculquer des règles mais nous ne formons pas de soldats. Notre vocation première, c'est la formation professionnelle pour aller vers l'emploi.
Pour autant, il y a un énorme engouement pour l'engagement dans les armées, la gendarmerie ou encore la douane, ce qui oblige nos bénéficiaires à quitter leur île où les jeunes n'arrivent pas à se projeter alors qu'il y a du travail. Ils rêvent à l'eldorado métropolitain voire canadien.
Malgré notre excellent taux d'insertion, le recrutement est difficile. Il faut vraiment courtiser les jeunes qui, je le rappelle, entrent chez nous sur la base du volontariat. Beaucoup ne sont pas séduits par nos formations. De même que les filières les plus prisées — agents de sécurité pour les garçons et petite enfance pour les filles — ne sont pas celles qui offrent le plus d'embauches. A contrario, certaines filières ont des possibilités d'embauche à l'issue de la formation mais il y a peu de volontaires au recrutement (hôtellerie, restauration, élevage, agriculture, travaux publics et artisanat).

Bio express

Le général Claude Peloux commande l'ensemble des unités du SMA depuis le 1er août 2021. Il est avec son état-major basé à Paris, au sein de la direction générale des outre-mer qui dépend du ministère des Outre-mer.
Au cours de sa carrière partagée entre l'opérationnel et l'organique, il a servi 4 fois en Outre-mer, et notamment une fois en Martinique de 1993 à 1995 et une fois en Guadeloupe de 2009 à 2011.

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 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. »

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

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 TÉTÉ :**
   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.

SARA
Quartier Californie Zone Industrielle
97232 Le Lamentin
0596 50 18 94
www.sara-antilles-guyane.com
sara
sara.antillesguyane
sara-antillesguyane

« NOTRE PLUS **GRANDE RICHESSE »**

Pour attirer et fidéliser ses collaborateurs, **SGDM** développe une vraie culture d'entreprise reposant sur des valeurs essentielles. Audrey Virin, responsable RH, nous en dit plus sur les valeurs essentielles qui l'irriguent.

Texte Claire Jacques - Photo Lou Denim

Emilie Klassen, conseillère commerciale – Gaël Sultan Bhoula, assistant technique SAV – Audrey Virin, responsable ressources humaines – Hugues Romain, mécanicien – Clarissa Casi, apprentie conseillère commerciale

Sur quelles valeurs s'appuie votre marque employeur ?

Audrey Virin : Notre marque employeur repose sur un ensemble de valeurs fondamentales qui guide non seulement notre façon de travailler, mais aussi la manière dont nous interagissons avec nos employés, nos clients et nos partenaires. Elles s'appuient sur l'engagement à fournir des produits et des services de la plus haute qualité ; l'excellence dont la quête est pour nous une priorité ; la performance qui repose sur l'excellence opérationnelle, l'innovation continue, des objectifs ambitieux et le développement des talents de nos salariés ; enfin le développement personnel et professionnel de nos employés pour lesquels nous nous engageons à offrir des opportunités d'évolution professionnelle continue par la formation, la montée en compétences et la mobilité interne.

Comment les intégrez-vous dans votre gestion des ressources humaines ?
Ces valeurs sont intégrées dans tous les aspects de notre gestion des ressources humaines, de notre processus de recrutement à la formation continue, en passant par la gestion des carrières et la reconnaissance des performances, elles forment la base de notre identité en tant qu'employeur et nous aident à attirer et à fidéliser les meilleurs talents. En les mettant au premier plan, nous aspirons non seulement à être un leader dans notre secteur, mais aussi à créer un environnement de travail où chaque collaborateur peut s'épanouir et contribuer pleinement à notre succès collectif grâce notamment à une bonne cohésion d'équipe. Nous sommes convaincus que notre plus grande richesse réside dans nos employés dont le bien-être est essentiel. Nous croyons en un équilibre harmonieux entre vie professionnelle et personnelle, favorisant ainsi un environnement propice à l'épanouissement individuel. SGDM s'efforce d'être une entreprise où il fait bon travailler ensemble.

« SGDM s'efforce d'être une entreprise où il fait bon travailler ensemble »

Quelles actions mettez-vous en place pour motiver et fidéliser vos collaborateurs ?
Nous avons instauré des programmes de reconnaissance pour valoriser les contributions exceptionnelles de nos employés. Cela peut inclure des récompenses financières, des reconnaissances telles que des remises d'Awards SGDM, des mises à l'honneur lors d'évènements internes. Nous nous efforçons de maintenir une communication ouverte et transparente au sein de l'entreprise grâce à des réunions régulières et des enquêtes de satisfaction. Nous organisons des événements sociaux tels que des afterworks, des activités de Team building à travers notre participation à des évènement sportifs (RIE, foulées roses, basket, futsal, marche, etc.) ou autour de certaines causes qui nous tiennent à cœur. Cela pour renforcer les liens entre les membres de l'équipe et l'appartenance à notre Team SGDM.

Selon vous, quelle est l'image véhiculée par SGDM ? En interne auprès de vos salariés et en externe auprès des candidats potentiels mais aussi des clients ?
En interne, nos employés ressentent une fierté d'appartenir à SGDM, notamment en raison des marques reconnues que nous commercialisons et de la renommée de l'entreprise. Ils partagent également une grande satisfaction face à sa constante évolution caractérisée par une belle croissance depuis quelques années.
En externe, SGDM est perçue comme une grande et belle entreprise dynamique en perpétuelle croissance, solidement implantée sur le marché guadeloupéen et appartenant au renommé groupe GBH. Cette image renforce sa position en tant que partenaire fiable.

Les compétences recherchées évoluent

Actuellement, SGDM emploie 172 collaborateurs dont 16 jeunes alternants en apprentissage. Les postes de mécaniciens qualifiés, techniciens diagnostics ou encore conseillers service sont les plus difficiles à pourvoir du fait d'un manque d'attrait pour ces professions, de qualifications et d'expérience professionnelle solide, mais aussi d'évolution des compétences. En effet, les métiers de l'automobile se transforment avec l'arrivée massive des véhicules hybrides, électriques et connectés. Les compétences recherchées évoluent, nécessitant des profils encore plus adaptés et spécifiques. Or, ces compétences sont encore rares sur le marché du travail. Enfin, le côté insulaire et la complexité/spécificité de ces métiers rendent la tâche encore plus difficile.

SGDM
Rue de l'Industrie - ZI Jarry
97122 Baie-Mahault
0590 60 97 97
https://www.sgdm.gp/
SGDM.GP - sgdmsav

ESPRIT **PIONNIER**

En mettant l'accent sur la qualité, la cohésion et l'innovation, **AGYRH Consulting** se positionne comme un modèle à suivre pour les entreprises qui souhaitent développer une marque employeur solide et attrayante. Explications.

Texte Camille Creignou - Photo Lou Denim

Fondée initialement comme une entreprise de vente de logiciels de gestion en ressources humaines, AGYRH Consulting a su évoluer en déployant son offre vers le conseil en droit social, l'externalisation des paies et la formation. Célia Hildevert, sa directrice, a eu l'opportunité de connaître les valeurs d'une marque employeur performante dès son premier emploi. C'est naturellement qu'elle a souhaité les retranscrire avec ses équipes, lors de la création de sa structure en 2016. L'entreprise s'engage dans le développement des compétences de ses salariés, le soutien de l'apprentissage dans leurs locaux est établi depuis 2018 et le télétravail proposé aux salariés depuis la création de la société. Cette stratégie permet à l'entreprise de s'appuyer sur des collaborateurs en CDI fidélisés, « une marque employeur forte influence directement l'attraction et la rétention des talents », précise Célia Hildevert qui a choisi comme signature : « Agir au sein de l'organisation travail, A.G.Y.R.H pour le développement de l'humain au sein de l'entreprise ».

« Nous partageons des valeurs communes : le respect de l'autre, la confiance, la valeur travail, la qualité, l'équité, l'entraide et le partage de connaissances »

DES VALEURS PARTAGÉES

« Nous partageons des valeurs communes : le respect de l'autre, la confiance, la valeur travail, la qualité, l'équité, l'entraide et le partage de connaissances », poursuit-elle. Ces valeurs sont ancrées au cœur de la culture de l'entreprise et accroissent la visibilité et la communication en favorisant une bonne ambiance de travail et une compréhension des enjeux de l'entreprise selon sa directrice. « À long terme, investir dans la marque employeur permet de fidéliser les clients et de conserver les meilleurs éléments grâce à des avantages tels que la reconnaissance salariale, les primes d'ancienneté et l'intéressement aux profits de l'entreprise. »

UNE COHÉSION SOCIALE RENFORCÉE

Contrairement aux grandes entreprises nationales et internationales bénéficiant déjà de leviers et outils, les entreprises locales, souvent plus petites, doivent créer et se familiariser avec cette dynamique. « Tout reste encore à faire, mais beaucoup d'outils sont facilement déployables », souligne la directrice. Ainsi, Agyrh Consulting met en place de nombreuses initiatives pour renforcer sa marque employeur : un livret d'accueil, des procédures internes permettant à chacun de trouver facilement des réponses à ses questions, des événements de cohésion tels que des sessions de team-building annuelles et des apéros d'échange en fin de journée, des réunions régulières d'équipe et un accent sur la qualité des livrables. Célia Hildevert conclut : « La marque employeur nous a permis de renforcer la cohésion sociale au sein de l'équipe. En fidélisant nos collaborateurs, nous maintenons une relation de confiance avec nos clients. Nos processus en interne favorisent la qualité du service rendu aux clients et sont un réel support pour nos collaborateurs ».

TÉMOIGNAGE

Maéva Compper, salariée chez AGYRH Consulting

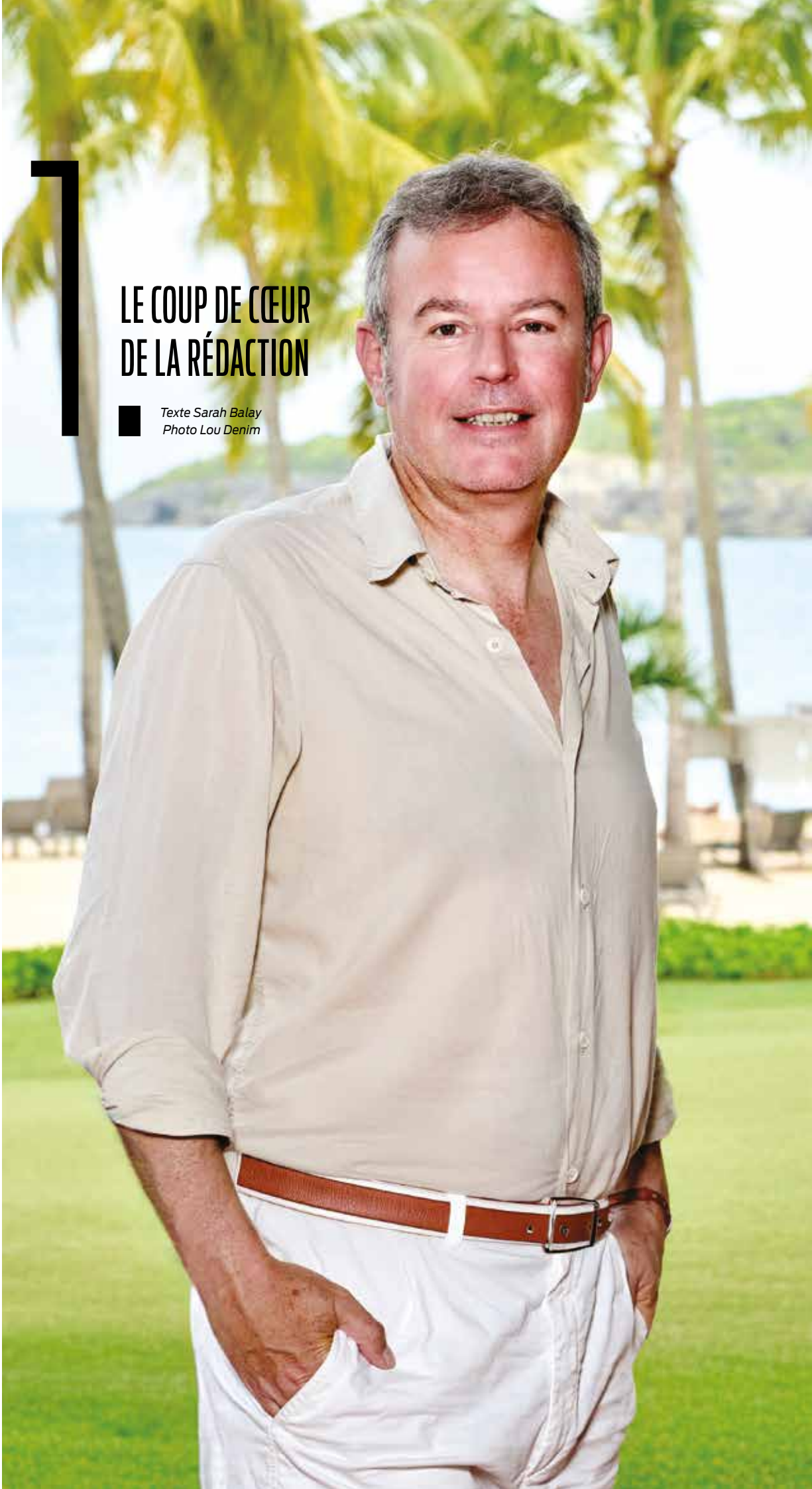
« Titulaire d'un BTS en comptabilité, j'ai rejoint AGYRH Consulting grâce à un contrat d'apprentissage encouragé par l'entreprise, qui a cru en mon potentiel. J'ai obtenu un titre professionnel en gestion de paie et évolué vers un poste en CDI. L'entreprise valorise la formation continue et offre des opportunités de télétravail. Cela permet un bon équilibre entre vie professionnelle et personnelle, l'atteinte des objectifs et la progression de tous les collaborateurs. AGYRH favorise également la cohésion par des sorties et événements réguliers. L'ambiance d'équipe et la compréhension des responsables rendent le travail agréable. Les procédures internes, comme des modèles de mails et des calculs de primes, sont documentées et accessibles, ce qui facilite l'intégration des nouveaux employés. On dit qu'il faut aimer son travail, mais au-delà de cela, un environnement de travail plaisant et de bonnes relations sont essentielles ! »

A.G.Y.R.H CONSULTING

AGYRH Consulting
Lot 17, Immeuble Colorado, 97122 Moudong Ctre,
97122 Baie-Mahault - 0590 48 23 45
www.agyrh.com

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 s'évader, 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 Cédiv (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.

2 SÉLECTION CULTURE

Texte
Axelle Dorville

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

ART

Les pyramides sous toutes les coutures

Révélé 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

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.

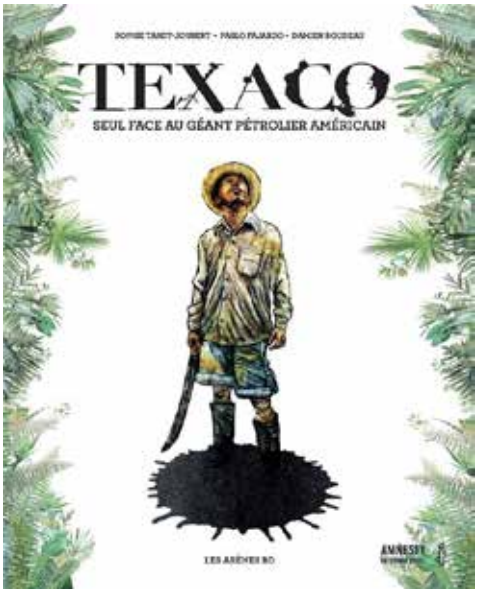
7 Wonders Duel, Repos Productions

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 UN VOYAGE DANS L'HISTOIRE DE L'ART !

Cette collection fait référence à l'histoire de l'art de façon générale, mais témoigne aussi du quotidien des populations mises en esclavage dans la Caraïbe

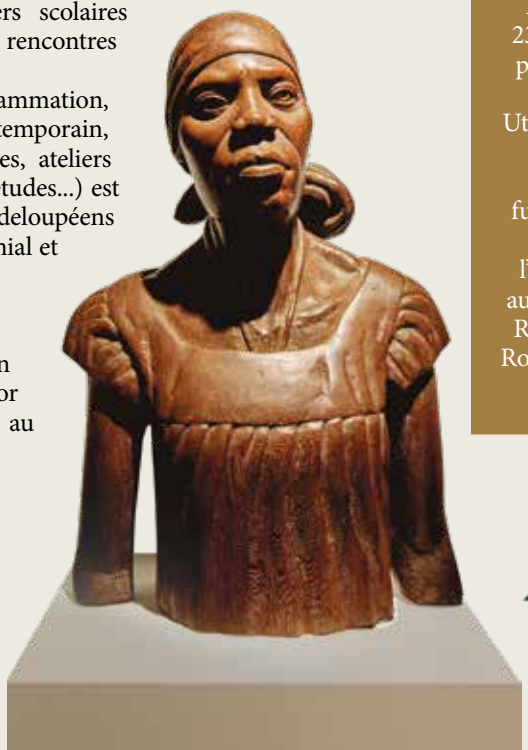
Des échos du passé aux pulsations contemporaines, le Musarth, musée départemental d'Art et d'Histoire, offre, depuis deux ans, une expérience artistique révolutionnée. Une transformation audacieuse prête à captiver les sens et stimuler l'imaginaire.

Texte Sarah Balay - Photo Lou Denim

Plus qu'une vision conventionnelle de l'histoire de l'art au XIXe siècle, une pensée plus riche qui permet aux cultures de dialoguer entre elles. Inauguré en septembre 2022, le Musarth, nouvelle version, revêt aujourd'hui une tout autre dimension. Plus spacieux et doté d'une scénographie modernisée, le musée départemental d'Art et d'Histoire, s'est doté d'un nouvel accueil et de nouveaux espaces pour les expositions temporaires (quatre par an), les activités pédagogiques (ateliers scolaires notamment), les conférences ou les rencontres artistiques et culturelles.
Dans cet univers réinventé, la programmation, à la fois dense et éclectique (art contemporain, photographie, vidéo, arts plastiques, ateliers d'écriture, conférences, journées d'études...) est pensée dans le but de voir les Guadeloupéens se réapproprier cet espace patrimonial et ouvert sur le monde.

Développer le XIXe siècle

L'exposition permanente, bien qu'issue de la collection de Victor Schœlcher, qui en 1807 donna au Conseil général de de Guadeloupe des oeuvres allant de l'antiquité au XIXe siècle, est largement complétée et enrichie. À court terme, le Musarth espère s'investir aux côtés des personnes éloignées de la culture, notamment les jeunes connus du milieu judiciaire, en proposant des travaux d'intérêt général dans un contexte muséal. La prochaine scénographie est également à l'étude, avec, a priori, une intensification du travail autour du XIXe siècle, comme la révolte des esclaves à cette période.



À ne pas manquer : l'exposition Utopia

À compter du 18 mai et jusqu'au 23 septembre, le Musarth ouvre ses portes à Dominique Desplan pour son exposition photographique Utopia : récit au cœur de l'expérience noire. Inscrit dans la lignée du mouvement artistique de l'afro-futurisme, l'artiste propose de créer « un récit neuf, où la créativité, l'adaptabilité et l'imagination sont au service de l'émancipation ». Rudy Roquelaure, Agnès Djafri, Georges Rovelas et Ladislas de Monge sont les prochains sur la liste...

CONSEIL DÉPARTEMENTAL DE LA GUADELOUPE

Musarth
24 rue Peynier
Pointe-à-Pitre
0590 82 08 04
Instagram : Musarth_971
Facebook : Musarth_971
lundi au vendredi : 9h -17h

4. LE THÉÂTRE AUTREMENT

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 d'élèves … tout un programme !

5. 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.

Exposition

6 KARUKER'ART. ET SES CHAIS D'«ŒUVRES»

Ces dernières années, la distillerie de Capesterre-Belle-Eau est devenue un espace d'expression et de découverte artistique. Rencontre avec Estelle et Grégoire Hayot sur l'alliance du rhum Karukera et de l'art contemporain.

Texte Valérie Duru - Photo Lou Denim

La rhumerie Karukera, nichée au Marquisat de Sainte-Marie à Capesterre-Belle-Eau, accueille l'exposition "Des dizaines de Phénix" tout ce mois de juin. Le vernissage a eu lieu samedi 8 juin, dans l'extension du chais de la rhumerie, voué à devenir un espace d'exposition. À découvrir, des sculptures et des toiles, des œuvres contemporaines d'artistes réalisées à partir d'objets de récupération.

Un espace d'expression artistique

Plus qu'une simple rhumerie de renom, Karukera est devenue, au fil du temps, un espace d'expression artistique sous l'impulsion d'Estelle Hayot. Son mari, Grégoire Hayot, a fondé la rhumerie en 2006. Le lien s'est fait naturellement entre l'art et le rhum, les deux passions du couple. Estelle Hayot est férue d'art depuis sa jeunesse parisienne. L'idée de soutenir les artistes locaux est née il y a une dizaine d'années. « De la rencontre avec une artiste peintre, une amie, Olf, qui voulait se lancer », explique-t-elle. Olf a réalisé des œuvres autour des bouteilles de rhum Karukera. Des toiles, dont certaines ont été déclinées en objets marketing : cartes de visite, tapis de bar, étiquettes de bouteille... De fil en aiguille, Estelle Hayot a rencontré d'autres artistes, notamment à la PooL Art Fair (1), et des galeristes caribéens.

Mécénat

Sponsor officiel de la galerie l'Art s'en Mêle, les rhums Karukera ont apporté leur soutien à de nombreux événements culturels en Guadeloupe. Des concerts (Ayo, Lionel Ritchie...), le festival de musique classique Les Nuits Caraïbes, des expositions... Et depuis peu, elle soutient le collectif de musiciens Kazasik. La rhumerie a également encouragé la production artistique locale en acquérant une trentaine d'œuvres, dont certaines sont exposées sur site.

"Des dizaines de Phénix"

Présentée en avril à la galerie l'Art s'en Mêle, au Gosier, l'exposition "Des dizaines de Phénix" prend ses quartiers ce mois de juin à la rhumerie Karukera. Une quarantaine d'artistes locaux présenteront leurs œuvres créées à partir d'objets récupérés après l'incendie qui a détruit la galerie l'Art s'en Mêle l'an dernier. Lors du vernissage, des foudres (grands tonneaux en bois) ont été customisées par des artistes et ont rejoint l'exposition permanente.

Visite gratuite du lundi au vendredi de 9 à 13h et de 14 à 18h et le samedi de 9 à 13h

Rhumerie Karukera
Section Bélair, Sainte Marie, 97130 Capesterre-Belle-Eau
0690 12 46 93 - visite@rhum-karukera.com

Un musée à ciel ouvert

Dès l'entrée, les visiteurs découvrent une immense bouteille en acier de 8 mètres de haut. L'œuvre monumentale d'un compagnon, Rodolphe Alves. Dans la cour sont exposées des sculptures créées par un collectif d'artistes du Souda (BiZo, ArtkorBagdad, François Piquet, Mya, Antonwé et Margot&c). « Des œuvres uniques et audacieuses créées à partir de matériaux bruts provenant de l'aéronautique », décrit Estelle Hayot.
Elles font partie de l'exposition permanente, de même que deux fresques murales réalisées par Antonwé, Ruddy Marc Roquelaure, Yeswoo et Mathias Flodrops... Estelle Hayot a bien l'intention d'inscrire dans la durée la fusion entre le rhum et l'art, Karukera se positionnant en tant que gardienne de la culture caribéenne.

« Les sites de production de rhum sont des lieux de visite touristique. Philippe de Rothschild a dit : "le bon ne doit-il pas être beau ?" Chez nous, les visiteurs peuvent voir de belles choses. Nous enchantons l'odorat et le palais, et les œuvres d'art, la vue et l'esprit. Pour nous, il était important de promouvoir l'art contemporain et les artistes locaux. Et à notre manière, nous sommes nous aussi des artistes. »

Grégoire Hayot, fondateur de Karukera

GUADELOUPE
KARUKERA®
L'ORIGINE D'UN GRAND RHUM

7 CE QU'IL NE FALLAIT PAS LOUPER

Texte Yva Gelin

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…

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.

Boulangerie Rôtisserie de Jarry

Petits déjeuners - Brunchs

Pâtisseries Fines

Rôtisserie

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

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

OPÉRATION DE SENSIBILISATION EWAG ET GREENDAYS PRO AUTOUR DU DOCUMENTAIRE “PLASTIC ODYSSEY”

31 mai au Cinéstar

© Stéphane JUMET

1 : Olivier Bajard (SIG) et Fred Bédouet (Drajes) – 2 : Mariane Aimar-Godoc (Initiative Guadeloupéenne pour la Restauration des Écosystèmes Marins) – 3 : Mathieu Barré (GreenDays Pro) – 4 : Rosan Mounien (Crédit agricole) et Kenny Chammougom (modérateur) – 7 : La table ronde composée de David Echard (Guadeloupe Recyclerie Solidaire), Sylvie Gustave Dit Duflo (Agence Régionale de la Biodiversité des Îles de Guadeloupe), Chaly Vincent (Comité des pêches), Arnold Bouton (Bio With You) et Mariane Aimar-Godoc (Initiative Guadeloupéenne pour la Restauration des Écosystèmes Marins)

EW'AG

| DOSSIER DE SEPTEMBRE |

GuyaMag KaruMag MadinMag SoualiMag

ENTREPRENDRE AUX ANTILLES-GUYANE

Vous souhaitez communiquez ?

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

chronique

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…

Un maximum de fiabilité et de durabilité.

Pour une vie professionnelle exigeante.

Gamme d'ordinateurs portables HP EliteBook

Le meilleur produit HP de cette gamme, avec toutes les caractéristiques, les fonctions et le design haut de gamme souhaités par les professionnels les plus exigeants.
La vaste gamme de PC portables EliteBook HP augmente la productivité et l'efficacité grâce à l'association parfaite de fonctionnalités intégrées dédiées à la mobilité, pour répondre aux besoins spécifiques des acteurs des petites et grandes entreprises.

Gamme de produits disponible chez Caribeen Partners Ingenering
Pour en savoir plus, contactez-nous: cpig@wanadoo.fr

CPIG

Tél: 0590 900 707
Fax: 0590 914 595
https://cpigantilles.fr

LES PETITS DÉCHETS QUI FONT
DE GROS DÉGATS

LES CHEWING GUMS C'EST

250 000 TONNES
de pollution plastique*
par an dans le monde

25 ANS
pour se dégrader
dans la nature

Composé de plus de
100
ÉLÉMENTS CHIMIQUES

ENSEMBLE, PROTÉGEONS L'ENVIRONNEMENT

ELITE
ECOLOGIE
www.elite-ecologie.com

*polymères synthétiques non biodégradables