



ESPACE D'INTELLIGENCE TERRITORIALE - AGROALIMENTAIRE

ATELIER 1 - RECRUTEMENT / FORMATION

29.09.2021

- Rappel de la démarche EIT de la CPME Réunion
- Présentation des partenaires : CMAR et OPCO EP
- Tables rondes thématiques sur le recrutement et la formation



CONTEXTE & OBJECTIFS

1) LES CONTRATS DE FILIERES DE LA REGION REUNION

Identification de **6 filières prioritaires** par la Région Réunion en 2016 suite à l'adoption du **SRDEII** (Schéma Régional de Développement Economique, d'Innovation et d'Internationalisation) :

Agroalimentaire - Bâti-tropical - Economie bleue - Ecotourisme - ENR - Numérique

Pour chacune de ces filières, des comités de filières se sont tenus afin d'établir une feuille de route des acteurs pour 3 ans pour :

- Fédérer les acteurs de la filière en développant la coopération ;
- Identifier les projets de la filière et partager l'information ;
- Partager les orientations et initiatives de l'Etat.

2) LA DEMARCHE ESPACE D'INTELLIGENCE TERRITORIALE DE LA CPME REUNION

- Le lancement de ces EIT est issu d'un projet présenté par la CPME Réunion dans le cadre du POE FEDER 2014- 2020 mesure « Structuration de filières » ;
- La CPME Réunion est résolument engagée dans la structuration des filières, sur la base de la dynamique Ré-Enraciner l'Economie LocalE (**REELLE**) qui propose une **vision du développement économique durable fondée sur les échanges locaux** ;
- Le travail de la CPME Réunion sur 3 EIT (Agroalimentaire - Bâti-tropical - Numérique) s'inscrit en complémentarité avec celui des contrats de filière de la Région Réunion.

OBJECTIFS DES ATELIERS THEMATIQUES EIT DE LA CPME REUNION

- 1) Identifier des éléments de diagnostic et des pistes de solutions sur des problématiques d'intérêt commun en relation avec la thématique ;
- 2) Remonter les informations à la Région dans le cadre de ses travaux sur le SRDEII ;
- 3) Echanger et favoriser le partage et les retours d'expérience pour les entreprises

Au sein de cet **EIT AGROALIMENTAIRE**, 4 ateliers thématiques sont programmés de septembre à novembre 2021 à destination des entreprises réunionnaises :



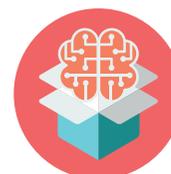
Recrutement Formation

le 29.09.21 de 9h à 11H



Commande publique Internationalisation

le 20.10.21 de 9h à 11H



Digitalisation des entreprises

le 03.11.21 de 9h à 11H



Economie circulaire Economie de la fonctionnalité

le 24.11.21 de 9h à 11H



PRESENTATION DE LA CMAR

L'APPRENTISSAGE DANS L'AGROALIMENTAIRE A LA REUNION

Nos implantations Agroalimentaire

Nos diplômes en agroalimentaire

Du CAP au BTM

URMA DE SAINTE-CLOTILDE

CAP

URMA DE SAINT-PIERRE

Renseignez-vous auprès de votre Chambre de Métiers et de l'Artisanat

Au centre de Sainte-Clotilde est proposé 2 volets : **Production (CAP/MC-BP/BTM-Titre pro)** et **VENTE (CTM)**. La carte des formations est assez complète aujourd'hui, le CMA de la Réunion compte 400 jeunes apprentis avec une forte propension de Niveau 3 (voir ci-dessous). Un effort est à faire pour recruter sur du Niveau 4 et pousser également les jeunes de niveau 3 à continuer vers le niveau 4.

Nos diplômes en agroalimentaire

	CAP	MC	CTM	TITRE PRO
Niveau 3 (anciennement V)	Pâtissier	Pâtisserie Glace Chocolat	Préparateur Vendeur	Pizzaiolo
	Glacier Fabricant	Confiserie spécialisée	Option Charcuterie Traiteur	
	Boulangier	Boulangerie spécialisée	Vendeur en Boulangerie Pâtisserie	
	Boucher	Pâtisserie boulangère	Préparateur vendeur Option Boucherie	
	Charcutier Traiteur			
	Chocolatier			
	Poissonnier			
Niveau 4 (anciennement IV)	BP	BTM		
	Boulangier	Pâtissier		
	Boucher Charcutier Traiteur			

ECHANGES & DISCUSSION

- Une réflexion sur la restructuration des centres de formation notamment par rapport aux problématiques de mobilité (NORD/SUD) est en cours.
- Sur demande des entreprises, des formations organisées sur le nord de la Réunion peuvent être dupliquées dans le sud : CTM boulangerie en place, CAP Pâtissier envisageable, relance Cap Poissonnier, création du diplôme snacking/traiteur...

PROCESS POUR LA CRÉATION DE FORMATIONS

1) Identifier les besoins des entreprises via les OPCOS

Il est important que les entreprises alimentaires du territoire communiquent leurs besoins à l'opco de référence, ici l'OPCO EP



2) Demande d'ouverture d'une formation via la CMAR



3) Validation avec le centre/pôle de formation choisi



4) Recrutement des professeurs



5) Recrutement des apprentis

Hélène FONTAINE, Responsable du service Apprentissage CMAR : helene.fontaine@cma-reunion.fr



PRESENTATION DE LA CMAR

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Le **recrutement toute l'année** est une belle avancée pour le contrat d'apprentissage et a été possible à la demande des syndicats patronaux. La CMAR propose une **Prépa à l'apprentissage** qui vise surtout à appréhender les questions du **savoir-être et du savoir-faire** pour l'apprenti. L'entreprise peut aussi décider, avant d'embaucher, de faire intégrer la Prépa à son futur apprenti.

La rémunération des apprentis au 01/01/21

	MOINS DE 18 ANS		DE 18 À 20 ANS		DE 21 À 25 ANS		PLUS DE 26 ANS	
	TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT
1 ^{ÈRE} ANNÉE	27 %	415,64 €	43 %	668,47 €	53 %*	823,93 €	100 %*	1 554,58 €
2 ^{ÈME} ANNÉE	39 %	606,29 €	51 %	792,84 €	61 %*	948,30 €	100 %*	1 554,58 €
3 ^{ÈME} ANNÉE	55 %	855,02 €	67 %	1 041,57 €	78 %*	1 212,58 €	100 %*	1 554,58 €

(*) ou du salaire conventionnel minimum si plus favorable

- **Convention Collective**
- **Cas particulier** : nouveau contrat, majoration de 15 points

ECHANGES & DISCUSSION

• **Problématique de la lisibilité de l'offre et des aides** : Les entreprises présentes à l'atelier indiquent être perdues dans le panel de contrats présenté. Il y a trop de dispositifs, différents contrats avec différentes aides, comment se positionner sur cette offre ? Les entreprises doivent **se rapprocher de la CMAR et/ou de leur OPCO** afin d'étudier précisément leur situation dans l'optique d'envisager la solution la plus adaptée.

• La **CMA mobile** est également une des solutions proposées pour faciliter la rencontre avec les chefs d'entreprise. Sur ce point, l'OPCO EP se montre favorable à une **mutualisation des moyens** avec la CMAR pour aller au plus près des chefs d'entreprise. Il encourage également l'ensemble des parties prenantes à s'associer aux **espaces d'intelligence territoriale et collective existants**.

• Le **Savoir-Être** est au cœur des préoccupations des chefs d'entreprises artisanales. En effet, certains jeunes méconnaissent encore les réalités de l'entreprise artisanale. Les chefs d'entreprise alertent sur certaines expériences et comportements inadaptés (absences, arrêts maladie...) qui n'incitent plus à renouveler l'expérience d'embauche de jeunes (stage ou emploi). En ce sens, la CMAR déploie **plusieurs dispositifs dédiés au Savoir-Être**, en plus de la création d'une Prépa dédiée et de dispositifs de type SAS, les contenus de formation évoluent de manière à mieux encadrer la connaissance et la pratique de nos jeunes en entreprise.

• Concernant les **aides aux entreprises**, celles-ci sont effectives jusqu'au 30 juin 2022 pour les contrats d'apprentissage et jusqu'au 31 décembre 2022 pour les contrats de professionnalisation (adultes de plus de 30 ans). Concernant les chiffres, en 2021, on note une **hausse du recrutement de plus de 30%** par rapport à 2020, preuve que les aides sont efficaces. Cependant, on constate à la Réunion, qu'il y a très peu d'embauches d'apprentis de plus de 26 ans...

• Deux autres types d'aides sont accessibles également : l'**aide unique pour l'employeur** en 1^{ère} année pour un montant de 4225€ et l'**aide au permis de conduire** pour l'apprenti.

Hélène FONTAINE, Responsable du service Apprentissage CMAR : helene.fontaine@cma-reunion.fr



PRESENTATION DE L'OPCO DES ENTREPRISES DE PROXIMITE

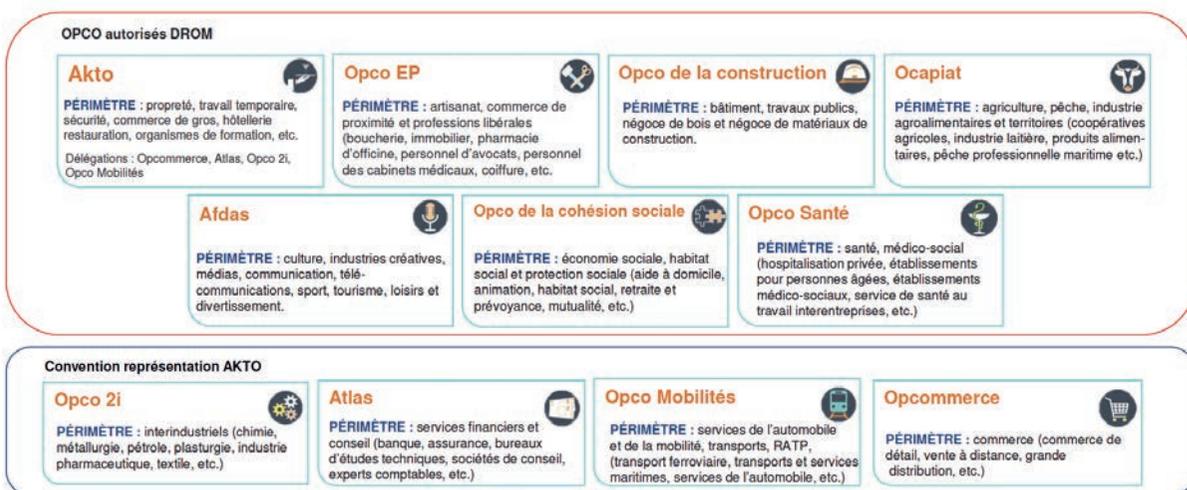
LA LOI POUR LA LIBERTE DE CHOISIR SON AVENIR PROFESSIONNEL : DES CHANGEMENTS SIGNIFICATIFS

- France compétences remplace les organismes qui composaient auparavant la gouvernance du système : FPSPP, Copanef, Cnefop et CNCP
- La Caisse des dépôts et consignations assure la charge des CPF depuis 2020
- Transitions Pro qui succède aux Fongecif depuis 2020
- La collecte des fonds de la formation et de l'apprentissage va passer progressivement des OPCO à l'Urssaf, au cours d'une période de transition qui doit durer jusqu'à 2022
- Évolution des missions de l'OPCA vers celles d'un OPCO Opérateur de compétence depuis le 1er janvier 2019

Depuis le 1er avril 2019, 11 opérateurs de compétences (OaPCO), chargés d'accompagner la formation professionnelle, ont été agréés au plan national. Ils remplacent les 20 anciens organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA).

Les 11 OPCO et dans les DROM ?

Les OPCO nationaux ne sont pas tous autorisés à s'implanter. En l'absence d'autorisation, ils peuvent conclure des conventions avec un opérateur implanté (art. l. 6523-1-1.).



LES MISSIONS DE L'OPCO EP

L'OPCO EP Ile de La Réunion c'est **6 832 entreprises adhérentes et 25 056 salariés**. 2 Sites (Piton St Leu, Antenne Ste Clotilde) et 6 Conseillers dédiés.

- 1) Promoteur de l'alternance, Opco EP **finance les contrats d'apprentissage et les contrats de professionnalisation** en lien avec les prestataires de formation (OF et CFA), et accompagne les entreprises dans cette démarche.
- 2) Opco EP contribue à la performance et à la transformation des 402 000 entreprises, pour l'essentiel des TPE-PME, en les accompagnant dans **l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle et dans la mise en oeuvre de leur plan de développement des compétences**.
- 3) Éclaireur sur les mutations de l'emploi, l'OPCO EP soutient les 54 branches professionnelles adhérentes en matière de **gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et de certification professionnelle des métiers**.

Une gouvernance nationale relayée en région par des Commissions Paritaires Régionales.

L'Opco EP, conformément à l'article 5.5 de son accord constitutif et de ses orientations stratégiques, intensifie sa présence paritaire dans les territoires pour permettre un dialogue social de proximité. Placées sous l'autorité du Conseil d'Administration d'Opco EP, ces CPR remplissent plusieurs missions :

- Relayer les politiques emploi formation des branches au plan local et auprès des partenaires institutionnels, mais aussi garantir la déclinaison des politiques de branche dans les territoires ;
- Conforter le rôle essentiel des partenaires sociaux territoriaux dans l'articulation politique des branches et de l'interprofession dans les territoire ;
- Contribuer à l'observation et à l'analyse des évolutions de l'emploi et de la formation des branches sur le territoire et en rendre compte aux CPNEFP ;
- Impulser l'expérimentation et l'innovation tant territoriale que régionale ;
- Développer les partenariats, notamment, au travers des plans d'actions régionaux ;
- Agir en tant que conseil d'orientation conformément à l'ordonnance d'adaptation dans les territoires ultramarins.

Brice VIRGINIUS, Directeur de l'OPCO EP : brice.virginus@opcoep.fr



PRESENTATION DE L'OPCO DES ENTREPRISES DE PROXIMITE

DISPOSITIFS DE FORMATION ET DE RECRUTEMENT

1) LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES – PDC

A destination de tous les salariés de l'entreprise, le plan de développement des compétences vise à :

- Assurer l'adaptation de vos salariés à leur poste de travail
- Maintenir leur capacité à occuper un emploi
- Favoriser leur montée en compétences.

2) L'ALTERNANCE

Basé sur l'alternance entre périodes de formation et de mise en oeuvre pratique en entreprise, le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation. À la clé, le bénéficiaire obtient une qualification professionnelle.

➔ **Jusqu'en Juin 2022 : Aide exceptionnelle à l'embauche de 8000€ (5000€ pour les alternants mineurs)**

3) LA PRÉPARATION OPÉRATIONNELLE À L'EMPLOI COLLECTIVE OU INDIVIDUELLE – POEC OU POEI

Former et recruter sur des métiers en tension. La POEI est, comme la POEC, un dispositif destiné à pallier vos difficultés de recrutement. Il permet à un ou plusieurs demandeur(s) d'emploi d'acquérir en amont de l'embauche, via une formation financée par Pôle emploi, les compétences requises pour occuper le ou les poste(s) que vous souhaitez pourvoir.

4) PRESTATION CONSEIL EN RESSOURCES HUMAINES - PCRH

Un accompagnement sur-mesure par un expert en ressources humaines. Cette prestation est cofinancée par l'État et l'Opco EP jusqu'à 100% pour toute entreprise de moins de 250 salariés, une fois dans l'année.

➔ **Dispositif peu connu, il est important de redescendre cette information aux têtes de réseaux et aux entreprises. Valable également dans les autres OPCO.**

PLAN D' ACTIONS REGIONAL 2021 POUR LES ENTREPRISES DE L'ALIMENTAIRE

1) POEC BOULANGER

Pour pallier aux difficultés de recrutement de boulangers identifiées lors des échanges avec les employeurs de cette branche, l'OPCO EP a proposé un parcours de formation en adéquation avec les besoins en compétences exprimés.

2) FORMATIONS MÉTIER BOULANGERIE - PATISSERIE

Des parcours de perfectionnement, ici en Boulangerie et Pâtisserie (boulangerie de fin d'année et gateaux de fêtes), dispensés par des **Meilleurs Ouvriers de France**. Public: les salariés des boulangeries-pâtisseries. Déroulement: 2 sessions/parcours

- Les 11 et 12 octobre 2021 de 13h à 19h: 1 session boulangerie + 1 session pâtisserie
- Les 13 et 14 octobre 2021 de 13h à 19h: 1 session boulangerie + 1 session pâtisserie

Contact: Emilie RIVIERE emilie.riviere@cma-reunion.fr

3) ACTIONS DE FORMATION A DISTANCE

Actions de formation clés en main 100% financées et 100% à distance: une solution formation facile et rapide pour toute entreprise de moins de 50 salariés. 8 thématiques proposées:

- Prévention des risques professionnels
- Management d'équipe: les essentiels
- Management d'équipe à distance et télétravail
- Les essentiels pour gérer une TPME
- Gestion de son temps et des priorités
- Savoir gérer son stress en situation de travail
- Savoir aménager l'espace de vente
- E-Commerce : franchir le pas !

Facile et rapide, les inscriptions aux actions de formation se font directement sur le site dédié <https://acesformation.com/>. N'oubliez pas de sélectionner votre région.

Brice VIRGINIUS, Directeur de l'OPCO EP : brice.virginus@opcoep.fr



PRESENTATION DE L'OPCO DES ENTREPRISES DE PROXIMITE

LE CONTRAT BOUSSOLE - LE NOUVEAU TREMPLIN VERS L'EMPLOI

LE CONTRAT BOUSSOLE

le contrat de professionnalisation
au plus près de vos besoins !

Un salarié formé à vos exigences et à vos métiers

Fondé sur le principe de l'alternance,
le contrat Boussole, c'est :

- une formation théorique et pratique dispensée par un organisme de formation;
- une mise en application en entreprise;
- un accompagnement par un tuteur.

LES AVANTAGES



POUR L'ENTREPRISE

Embaucher un salarié qui sera formé en vue d'acquies des compétences professionnelles et comportementales (*soft skills*) définies par l'entreprise elle-même et Opco EP.



POUR LE SALARIÉ

Bénéficier d'une formation qui permet un accès rapide au monde du travail.

Un accompagnement renforcé

FINANCEMENT ALLOUÉ À L'ORGANISME DE FORMATION

- Forfait de 9,15 € par heure de formation émarginée.

AIDES VERSÉES À L'ENTREPRISE

5,85 € par heure de formation émarginée pour les publics prioritaires;

- Jusqu'à 4000 € pour l'embauche d'un alternant
- Jusqu'à 1250 € dans le cadre des aides à l'embauche en emploi franc;
- Jusqu'à 1000 € pour les demandeurs d'emploi de 26 ans à 45 ans;
- Jusqu'à 1000 € pour les demandeurs d'emploi de 45 ans et plus;
- Jusqu'à 4000 € pour l'embauche d'un salarié en situation de handicap.

Une mise en œuvre simplifiée

Signature d'un contrat à durée déterminée
de 6 mois.

Avec qui ?

Toutes les personnes éloignées de l'emploi
et plus particulièrement les publics
prioritaires:

- les jeunes de 16 à 25 ans révolus, non titulaire d'un diplôme technologique ou professionnel et n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire;
- les demandeurs d'emploi inscrits depuis plus d'un an à Pôle emploi;
- les bénéficiaires des minimas sociaux (RSA, ASS, AAH);
- les personnes ayant bénéficié d'un Contrat unique d'insertion (CUI);
- les travailleurs en situation de handicap;
- les demandeurs d'emploi de 50 ans et plus.

Quelle rémunération ?

- Entre 55 % et 80 % du SMIC pour les jeunes de moins de 26 ans;
- 100 % du SMIC ou 85 % du minimum conventionnel pour les bénéficiaires de 26 ans ou plus.

Une mise en œuvre simplifiée (suite)

Quelle formation ?

Un parcours de professionnalisation de 227 heures (dont 22 heures d'accompagnement) comprenant 2 socles de compétences:

Positionnement

4 heures d'entretien

Les compétences comportementales

- *soft skills* (de 65 h à 100 h)

5 modules de formation:

- « Domaine 4 et sous domaines CléA »
- « Engagements, valeurs et responsabilités »
- « Communication »
- « Image de soi »
- « Projet, marché de l'emploi et offre de service »

Les compétences métier

(de 105 h à 140 h)

1 module de formation: « Compétences métier »
co-construit avec l'entreprise

Accompagnement post-formation

18 h d'accompagnement seront proposées aux bénéficiaires pour permettre une meilleure insertion dans la vie active, si le contrat Boussole n'est pas immédiatement suivi d'un contrat de travail et/ou d'une formation qualifiante.

Quelle démarche ?

Contactez un conseiller Opco EP qui vous informera sur les démarches et vous appuiera dans le montage du dossier.

Notre service de proximité

Sainte-
Clotilde

Piton
Saint-Leu

La Réunion

Piton Saint-Leu

Opco des Entreprises de Proximité
2 rue Galabé, Zac Portail, 97424 Piton Saint-Leu

Sainte-Clotilde

Opco des Entreprises de Proximité
Centre d'affaires Cadjee, 62 Boulevard du
Chaudron, 97490 Sainte-Clotilde

Des questions sur le contrat Boussole

- Contactez le 09 70 838 837
- Envoyez un email à boussole@opcoep.fr
- Ou rendez-vous sur Boussole.opcoep.fr



opcoep.fr



opcoep.fr



ATELIER #1

RECRUTEMENT / FORMATION

TABLE RONDE N°1 : RECRUTEMENT

Quelles sont les difficultés de recrutement rencontrées par les entreprises de l'agroalimentaire à La Réunion ?

Quelles solutions pour mieux recruter (quantitatif, qualitatif) dans le secteur ?

DIFFICULTES RENCONTREES

- 1 MANQUE DE CONNAISSANCE DES FORMATIONS/DISPOSITIFS** : Les entreprises artisanales se retrouvent souvent isolées, la tête dans le guidon. Il leur faut prendre le temps d'aller chercher les bonnes informations. Comment aider le chef d'entreprise à avoir ces informations plus facilement ?
- 2 ATTRACTIVITE DES METIERS/SALAIRES**: métiers difficiles, physiques qui demandent beaucoup d'investissement - salaires peu élevés
- 3 FOSSE GENERATIONEL** : ces métiers n'attirent pas les jeunes générations qui souhaitent pour une majorité gagner plus en faisant moins. Les nouveaux médias comme internet et les réseaux sociaux ont accentué le fait qu'on peut gagner beaucoup d'argent tout en restant chez soi (youtubeur, influenceur, réseaux marketing...)

SOLUTIONS ENVISAGEES

- 1 CREATION D'UN GUICHET UNIQUE / PLATEFORME EN LIGNE** : un site internet regroupant toutes les informations, dispositifs directement liés à mes besoins, une sorte de simulateur qui permette de savoir dans l'immédiat à quels dispositifs/aides je peux prétendre.
- 2 RENFORCER LA COMMUNICATION SUR CERTAINS DISPOSITIFS** : la prestation Conseil RH proposée par l'OPCO est très intéressante mais celle-ci n'est pas connue des entreprises. Il faut faire redescendre l'information via les têtes de réseaux de la filière et les syndicats patronaux.
- 3 CHANGER LA MENTALITE DES RECRUTEURS** : même si l'apprenti de 26 ans coûte plus cher (200 euros de plus) celui-ci sera peut-être plus professionnel et mature. Ne pas recruter forcément que des jeunes de 16 ans si on attend de ses salariés un certain SAVOIR-ETRE et SAVOIR-FAIRE
- 4 CREER DES LIENS AVEC LES ECOLES** : exemple des élèves ingénieurs de l'ESIROI, leur permettre d'expérimenter gratuitement au sein de l'entreprise des process et outils et ainsi commencer à faire du lien. De la même façon, il est important que ces entreprises puissent aussi profiter de la matière grise réunionnaise disponible.





TABLE RONDE N°2 : FORMATION

*Quels besoins en formation pour les entreprises agroalimentaires (chefs d'entreprise et salariés) ? Comment les inciter à se saisir du levier de la formation ?
Comment valoriser les métiers de l'agroalimentaire à La Réunion ?*

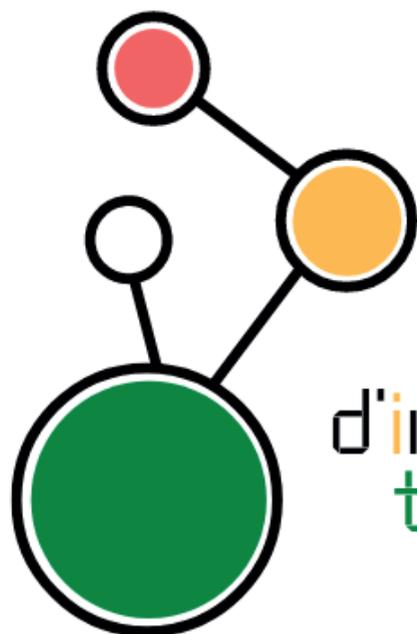
BESOINS EN FORMATION ET LEVIERS

- 1 QUESTION DE LA DISPONIBILITE :** Le catalogue de formation existe. Même s'il reste à parfaire, les chefs d'entreprise et les salariés manquent de plus en plus de temps pour assister aux formations techniques liées à leur métier. Le levier serait alors d'évoquer ce point systématiquement lors de l'entretien professionnel qui est obligatoire.
- 2 PRIVILÉGIER LA FORMATION INTRA-ENTREPRISE :** permet d'éviter que le temps de formation des salariés ne se répercute sur la chaîne de transformation tout en évitant les rencontres entre salariés de différentes entreprises qui souvent les amènent à faire des comparaisons salariales entre eux (ne pas créer de jalousie). La formation sur le lieu de travail est une solution.
- 3 (RE)-INSTAURER LA CONFIANCE :** le chef d'entreprise souvent ne propose pas de formations à ses employés de peur que ceux-ci ne deviennent trop compétents, décident d'ouvrir leur propre commerce ou demandent une augmentation. Confiance et montée en compétence doivent aller de pair.
- 4 ENCOURAGER LA FORMATION AUX NOUVEAUX OUTILS :** pouvoir tester et se former sur les nouveaux équipements avant l'achat. La Région doit absolument accompagner les CFA sur l'équipement, ils doivent investir sur ce point

VALORISATION DES METIERS

- 1 MISER SUR LA VALEUR PATRIMOINE CULTUREL :** revaloriser ces métiers en jouant sur la carte patrimoine/valeurs et sur la question vitale de l'achat local (campagne local lé vital). Il faut rappeler que la nourriture est notre patrimoine le plus sacré, c'est ce qui fait que La Réunion est ce qu'elle est, terre de métissage - aussi bien en interne qu'en externe (marque à l'export). Mettre en avant le savoir-faire de La Réunion et inciter les réunionnais à consommer plus de produits locaux.
- 2 COMMUNICATION ACCENTUEE VERS LA JEUNESSE :** intervention dans les écoles, communication sur les réseaux sociaux, capsules vidéos ...
- 3 CREATION DE LIEUX DE VENTE PERMANENTS POUR L'ARTISANAT :** il serait intéressant de créer plus de galeries artisanales sur le territoire pour promouvoir les entreprises de l'agro-alimentaire et leur production.
- 4 ORGANISER DES TEMPS DE RENCONTRES :** Journées portes ouvertes, foires, événements, avant il y avait Régal mais aujourd'hui nous n'avons plus d'événement dédié, de temps qui nous permettent de partager, d'apprendre, de recruter, de vendre etc...autres que les petits marchés communaux.





espaces
d'intelligence
territoriale

**VALORISONS LES SAVOIR-FAIRE
AVEC LA STRUCTURATION DE FILIÈRES !**



Ce projet est co-financé par l'Union européenne et la Région Réunion

PARTICIPANTS À L'EIT AGROALIMENTAIRE ATELIER #1 RECRUTEMENT / FORMATION

Franck AH-KIT - Chargé de mission CPME Réunion
Valérie BILLAUD - Chargée de mission CPME Réunion
Indra PERIANMODELY - Chargée de mission CPME Réunion
Hélène FONTAINE - Responsable du Service Apprentissage de la CMAR
K/BIDI Gérôme - SAS DAESA
Marie-Hélène MALAISE - Service Alimentation de la CMAR
Richeville MELCHIOR - Directeur de l'URMA de Sainte-Clotilde
Brice VIRGINIUS - Directeur de l'OPCO EP Réunion
Karine LEDENON - Gérante de la Confiserie d'Emilie / Vice-Présidente
de l'Union des Transformateurs Agroalimentaires de La Réunion (UTAR)
Fatema ABASSBHAY - Coordinatrice du Pôle Agroalimentaire
du CRITT (CCIR)
Laura DELEERSNYDER - Directrice cabinet conseil INNOVATION

Contact : Franck Ah-Kit - fahkit@cpmereunion.re - 0262 96 43 16

**ESPACE D'INTELLIGENCE TERRITORIALE - AGROALIMENTAIRE
ATELIER#1 - RECRUTEMENT / FORMATION
29.09.21 - page 10/10**

