

# together.

LE MAGAZINE DU GROUPE IBL



# Building a legacy together.

There are moments when convictions are challenged, and new perspectives come to light. At IBL, we continue to deepen our reflection on the legacy we wish to leave and how we can make it tangible.

We are taking bold and steady steps forward on the path to a nature-positive, more equitable world. This path is neither solitary nor set in stone. It calls for experimenting, collectiveness and always moving towards an overarching common purpose. Moving towards Building a Legacy we can be proud of.

[iblgroup.com](http://iblgroup.com)

**IBL**  
TOGETHER

édito

## La tradition en mouvement

par Stéphane Huët  
Communication Manager d'IBL Ltd

Que vous inspire le Groupe IBL ? Quand vous réfléchissez à votre expérience en tant qu'employé ou quand vous regardez les accomplissements de votre entreprise, quelles idées vous viennent spontanément et sincèrement à l'esprit ?

Ces questions ont animé le premier comité éditorial de ce numéro. Notre volonté était d'illustrer ce que représente IBL aujourd'hui. Évidemment, notre groupe a une résonance différente pour chaque membre de notre équipe : "agilité", "héritage", "influence", "pérennité", "expansion", "leadership". Bien que diverses, ces idées sont reliées par une même notion : le mouvement.

Le Groupe IBL avance avec clairvoyance. Une ambition motive une action. Celle-ci s'appuie sur des enseignements, des expériences et des savoir-faire acquis au fil de nombreuses années. Et ces mouvements ont souvent amorcé des changements sur nos activités, sur notre société et sur nous-mêmes, les collaborateurs. Plus particulièrement depuis 2016, le Groupe IBL opère une transformation tout en restant fidèle à une certaine tradition de ses pères fondateurs.

"Tradition". Le mot a suscité quelques débats entre nous. Il semblait trop éloigné de l'image moderne que projette IBL. Mais ne craignons pas les mots et les apparences. Ce que nous sommes aujourd'hui est bien le fruit de certaines traditions. Bien sûr, nous devons savoir faire le tri parmi elles : nourrir celles qui nous propulsent ; abandonner celles qui nous figent. C'est ainsi qu'IBL poursuit son aventure, où passé et présent convergent pour conjuguer son futur.

Le dossier de ce septième numéro valorise cette complémentarité entre tradition et transformation. À travers les personnes, initiatives, marques et entreprises qui y sont mises en avant, nous racontons l'histoire dynamique du Groupe IBL qui est la base essentielle de son développement. Nous célébrons sa capacité à se renouveler et à s'adapter au fil des décennies tout en entretenant son caractère distinctif.

Nous vous invitons à rejoindre cette exploration riche en significations. Vous verrez que, tout comme le Groupe IBL honore l'esprit visionnaire de ses premiers entrepreneurs, notre jeune magazine cultive l'énergie lumineuse que sa fondatrice, Caroline Tyack\*, a instaurée à sa création en 2020.

\* Fondatrice de *together*, Caroline Tyack a été la directrice de publication et a signé l'édito des six premiers numéros de ce magazine. Un hommage lui est consacré aux pages 2-3.

**“Nous célébrons la capacité qu'a le Groupe IBL à se renouveler et à s'adapter au fil des décennies tout en entretenant son caractère distinctif.”**



# Caroline, simplement

"Tant que nous pouvons aimer et nous souvenir de ce sentiment d'amour, nous pouvons mourir sans vraiment nous en aller. L'amour que l'on a créé est là. Les souvenirs sont là. On continue à vivre dans le cœur de ceux que l'on a touchés et nourris de son vivant. La mort met fin à la vie, mais pas à une relation." Cet extrait est tiré du livre *La dernière leçon* (version originale : *Tuesdays with Morrie*). L'auteur, Mitch Albom, nous partage généreusement ses dernières conversations autour du sens de la vie aux côtés de son ancien professeur d'université, Morrie Schwartz. Un homme qui a inspiré plus d'un par sa sagesse, Morrie est atteint d'une maladie mortelle. Il apprendra pourtant à Mitch comment vivre pleinement.

Le 4 janvier 2024, Caroline Tyack, Head of Communications d'IBL Ltd depuis 2019 et directrice de publication de *together*, nous a quittés. Ce départ soudain, certainement douloureux, laisse pourtant une mémoire vive de Caroline dans nos esprits.

Experte dans son domaine, Caroline a passé près de vingt ans à saisir les subtilités de la communication afin d'en faire un outil qui prône la clarté et l'entente. Ses collègues se souviennent de son visage souriant, son regard franc, sa voix douce, sa démarche nonchalante, son écoute fiable, ses paroles bienveillantes – une force tranquille dont la simplicité touchante était le socle de sa personnalité. Intuitive, elle prenait son temps pour balayer le doute afin de prendre des décisions avec

assurance. Discrète, il lui arrivait de surprendre avec son besoin d'aventures, comme cette balade à cheval en bord de plage qu'elle rêvait de faire. Ancienne athlète, elle avait à cœur de rassembler les sportifs de tous les âges autour du IBL on the Move et du Dodo Trail. Au quotidien, l'on se souvient aussi du cookie au chocolat, son petit péché mignon, posé au bord de sa soucoupe à l'heure du thé vert.

Maman, épouse, fille, sœur, amie, collègue, s'il y a bien une qualité que ces nombreux rôles lui ont conférée, c'est l'empathie. Attentive aux émotions de son entourage, Caroline a toujours encouragé le dialogue dans un climat de respect. Elle avait, par ailleurs, une capacité à déceler les particularités des membres de son équipe et de composer avec elles pour en tirer le meilleur de chacun. C'est avec cette même intention qu'est né le magazine *together*, où nous prenons le temps de raconter de multiples histoires au sein de notre entreprise et de tourner notre regard vers les autres. Nous continuerons d'arroser cette graine qu'elle a plantée et qui prospère depuis.

Caroline s'est montrée courageuse face aux événements inattendus de la vie, en s'accrochant à ses valeurs et en gardant ce cœur simple pour tous ceux qui ont eu la joie de croiser sa route. En effet, "on continue à vivre dans le cœur de ceux que l'on a touchés et nourris de son vivant. La mort met fin à la vie, mais pas à une relation".

Merci pour tout, Caroline.



6

**perspectives**

Les vertus de l'agilité

16

**à la loupe**

RISE Quality Consultancy :  
la mission d'élever  
les standards

18

**escapade**

L'art de vivre  
à Zanzibar



22

**interview**

Sattar Jackaria,  
CEO d'Eagle Insurance

28

**écosystème**

Participez à la conservation  
des mangroves avec l'appli  
Mangrove Matters

30

**anticipation**

Parlez-vous risque ?

36

**dossier**

**tradition et transformation**

38

**potentiel**

IBL Scholarship capitalise sur  
la tradition des valeurs

40

**interview**

Jean-Claude Béga, ex-Group  
Head of Financial Services and  
Business Development d'IBL Ltd

44

**stabilité**

UBP, bâtisseur d'émotions

46

**interview**

Martine de Souza, Head of  
Social Inclusion d'IBL Ltd

50

**avec philosophie**

Entre tradition et nouveauté

52

**interview**

Steen Kistnen, Head of  
Academy d'IBL Ltd

56

**adaptabilité**

Manser Saxon, une réputation  
bâtie sur 30 ans d'excellence

54

**portrait**

Prakash Ramgolam, témoin de  
l'évolution d'EilGeo Re

58

**interview**

James van der Westhuizen,  
ambassadeur du changement

62

**héritage**

Phoenix. Sacrement  
mauricienne

64

**adrénaline**

Dodo Trail 2023 : la course  
dans la course



68

**responsabilité**

Réflexion concertée  
pour une approche  
durable

72

**rayonnement**

Swinguer au rythme  
du golf



38

**potentiel**

IBL Scholarship capitalise  
sur la tradition des valeurs



50

**avec philosophie**

Entre tradition  
et nouveauté



62

**héritage**

Phoenix. Sacrement mauricienne



**together.**

**together est le magazine semestriel  
du Groupe IBL**

**Directeur de publication et rédacteur  
en chef :**

Stéphane Huët

**Coordination :**

Jacqueline Bax de Keating,  
Brandon Monneron,  
Anne-Lise Serret

**Ont participé à ce numéro :**

Evans Anthony, Olivier Decotter,  
Désiré Eléonore, Camille Grenouille,  
Govind Koormadu,  
Anne-Sophie Leveque,  
Sandra Mussard, Jacqueline Sin Fat,  
Anouchka Sooriamorthy-Desvaux  
de Marigny, Haddiyah Tegally

**Design et mise en page :**

OXO

**Impression :**

IPC

**Tous droits réservés. Aucune partie de  
cette publication ne peut être reproduite,  
par quelque procédé que ce soit, sans  
l'autorisation préalable d'IBL Ltd.**

**Couverture : Tradition  
et Transformation**

Pour illustrer la thématique Tradition et  
Transformation en couverture, nous avons  
choisi une photo d'IBL House. Ce bâtiment  
est, lui-même, une analogie de cette  
complémentarité entre ancien et nouveau.  
De la construction originale datant de  
1856, seul son rez-de-chaussée semi-  
industriel a pu être préservé après deux  
incendies. La construction, dans un style  
moderne, des étages 1 à 6 actuels a été  
achevée en 1999.

Pour donner plus de relief à cette  
association, les designers d'OXO ont  
ajouté des motifs s'inspirant du style  
Bauhaus. Vous retrouverez ces formes  
caractéristiques de ce courant artistique,  
né en 1919 à Weimar en Allemagne, tout  
au long du dossier de ce numéro.

# Les vertus de l'agilité

**Arnaud Lagesse**  
Group CEO d'IBL Ltd

**“Pour nous donner les moyens de nos ambitions, il était évident que nous devions investir dans votre épanouissement et votre développement.”**

“Recommencer, ce n'est pas refaire”. Cette citation du sculpteur César doit être notre devise alors que nous entamons une nouvelle année. C'est cet état d'esprit qui me motive et que je souhaite insuffler autour de moi. Le Groupe IBL est reconnu pour son agilité. Nous pensons, entreprenons, anticipons et ajustons quand cela est nécessaire. C'est notre processus pour être à l'avant-garde. En 2023, plusieurs projets l'ont illustré.

Le IBL Excellence & Innovation Award, d'abord. L'an dernier, nous avons revu sa formule en proposant aux participants de concourir dans trois catégories pour stimuler nos cerveaux et le travail en équipe. Cette troisième édition a révélé des projets variés pour aboutir à une finale où l'ingéniosité était à l'honneur. Je suis heureux que les organisateurs explorent de nouvelles pistes pour élever le niveau des idées soumises. Je souhaite également voir la participation de plus d'entreprises à ce concours qui devient le véritable forum pour l'innovation au sein du Groupe IBL.

Innovier, c'est aussi savoir relever les défis de notre époque. C'est ce que propose notre stratégie de développement durable, **Building a Legacy Together**. Un an après son lancement, elle est la parfaite illustration de la “collaborative thinking” au sein d'IBL. En 2023, nous sommes passés à la vitesse supérieure en unissant les exécutifs du groupe vers le même objectif. De plus, la conférence que nous avons organisée en juin dernier prouve notre capacité à bâtir un réseau de qualité avec d'éminents experts du développement durable.

Notre expansion régionale sous la **Beyond Borders Strategy** a également rassemblé une diversité de talents du groupe pour en faire une réalité en 2023. En un an, nous sommes passés d'opérations dispersées en Afrique de l'Est à une présence plus ancrée, motivée par une stratégie cohérente. Nous avons ajouté des acquisitions importantes à notre portefeuille et sommes plus solidement implantés dans des secteurs où nous disposons d'une expertise avérée et d'un avantage concurrentiel.

Ces réussites nous ont permis d'afficher une performance record sur l'année financière 2022-2023 et, ainsi, renforcer notre statut de groupe régional leader “headquartered” à l'île Maurice. Je vous remercie pour vos efforts qui ont mené à ces résultats.

Ces réalisations se sont concrétisées en une seule année, mais elles sont le résultat de plusieurs années de travail, d'efforts et de recommencement. Pour autant, elles ne représentent pas une fin en soi. Elles indiquent le début d'un processus. Nous avons encore du travail pour réaliser le plein potentiel de ces initiatives. J'espère que vous êtes aussi déterminés que moi à poursuivre l'aventure et faire encore progresser notre groupe régionalement. Pour entretenir cette motivation en 2024, nous lançons et relançons un certain nombre de projets.

La reprise des ateliers du **Service Excellence** donnera aux nouvelles recrues l'occasion de comprendre le niveau de service exigé au sein d'IBL. Durant toute l'année, nous serons tous encouragés à mettre ces enseignements en pratique au quotidien.



D'autre part, je suis très fier de **GREAT - The IBL Academy** qui, après son lancement en 2023, accueille sa première promotion cette année. En effet, pour nous donner les moyens de nos ambitions, il était évident que nous devions investir dans votre épanouissement et votre développement. Ce projet est l'assurance que nous renforcerons une **culture commune d'excellence** au sein du Groupe IBL.

En matière de Développement Durable, nous devons aller encore plus loin. Convaincus de la responsabilité et de la force du secteur Privé, nous préparons une rencontre d'envergure nationale qui aura lieu en octobre. IBL a l'ambition de fédérer les entreprises pour transformer les pratiques et intégrer le Développement Durable comme levier de croissance.

Enfin, je profite de cette tribune pour rendre hommage à **Caroline Tyack** qui a rejoint IBL Ltd en tant que Head of Communications en juillet 2019. Après plus de deux ans à lutter contre la maladie, elle nous a quittés le 4 janvier 2024. Je salue son dévouement lors de ces quatre années parmi nous. J'ai une pensée pour sa famille, son mari et ses deux enfants et, évidemment, le département Communication qui, j'en suis sûr, entretiendra la passion qui animait Caroline.

En ce début d'année, je vous invite tous à aviver votre passion. Quelle que soit votre entreprise, quelle que soit votre position, quelle que soit votre ancienneté dans le Groupe IBL, je compte sur votre audace pour questionner, recommencer et faire preuve d'imagination. Croyez en vos capacités pour que 2024 soit synonyme d'excellence et d'épanouissement.

## Un CEO Forum pour agir en faveur des SDG

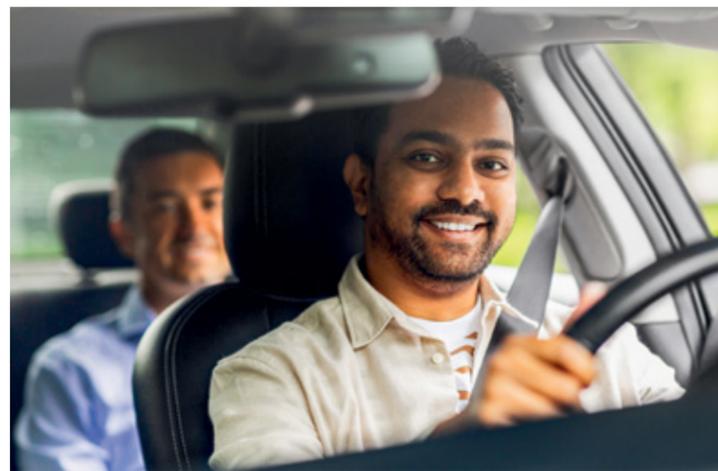
Le 12 décembre dernier, l'UN Global Compact Network Mauritius & Indian Ocean (UNGC) a tenu son premier CEO Forum à IBL House. IBL est le membre fondateur du réseau local et Luvna Arnassalon-Seerungen, Head Of Sustainability à IBL, la Chairperson. Hervé Lado, UNGC Africa Lead, était l'invité spécial de cette rencontre, au cours de laquelle les CEO présents ont témoigné de leur intérêt à s'unir pour répondre aux Sustainable Development Goals (SDG) afin de créer un impact important pour les pays de l'océan Indien.



## Cybersécurité au point à CIDP

Pour prévenir d'éventuelles cyberattaques et renforcer sa position de sécurité, CIDP s'est lancée, l'année dernière, dans un parcours de certification ISO 27001. L'entreprise a également réalisé l'évaluation CyberVadis, une plateforme apte à évaluer le niveau de sécurité d'un système informatique. Cette évaluation a confirmé le niveau de sécurité avancée de CIDP, un critère essentiel pour la protection des données confidentielles des clients et autres parties prenantes.

## Eagle Insurance offre le service Mo Sofer



Depuis juillet 2023, les clients souscrivant à une assurance automobile chez Eagle Insurance bénéficient d'un service de chauffeur privé, Mo Sofer, inclus dans la police d'assurance tous risques. Le service Mo Sofer met à la disposition du client un chauffeur dédié pendant la période de réparation ou de révision de son véhicule. De plus, Mo Sofer offre des services supplémentaires à la demande, pour des besoins privés.

Pour plus d'informations, contactez Eagle Insurance sur le 460 9206.

## Naivas inaugure son 100<sup>e</sup> supermarché à Nairobi

Le 23 juin 2022, IBL, aux côtés de ses partenaires Proparco et DEG, avait signé un accord pour entrer au capital de Naivas Supermarket, la première chaîne de supermarchés du Kenya. Notre groupe a, depuis, augmenté sa participation dans Naivas pour atteindre 37,32 % de l'actionnariat. Le 12 octobre

2023 était jour de fête pour Naivas qui a inauguré son 100<sup>e</sup> supermarché à Nairobi. Pour l'occasion, le Group CEO, Arnaud Lagesse, et certains membres de l'équipe exécutive d'IBL avaient fait le déplacement pour assister à l'ouverture.



## The Nine - Azuri Golf, sous les feux des projecteurs

Inauguré le 29 octobre 2022 à Roches Noires, The Nine - Azuri Golf a reçu le titre de Best Par 3 Course in the World lors des World Golf Awards, tenus à Abu Dhabi au mois d'octobre dernier. Cette récompense internationale propulse The Nine - Azuri Golf comme une destination golfique de choix.



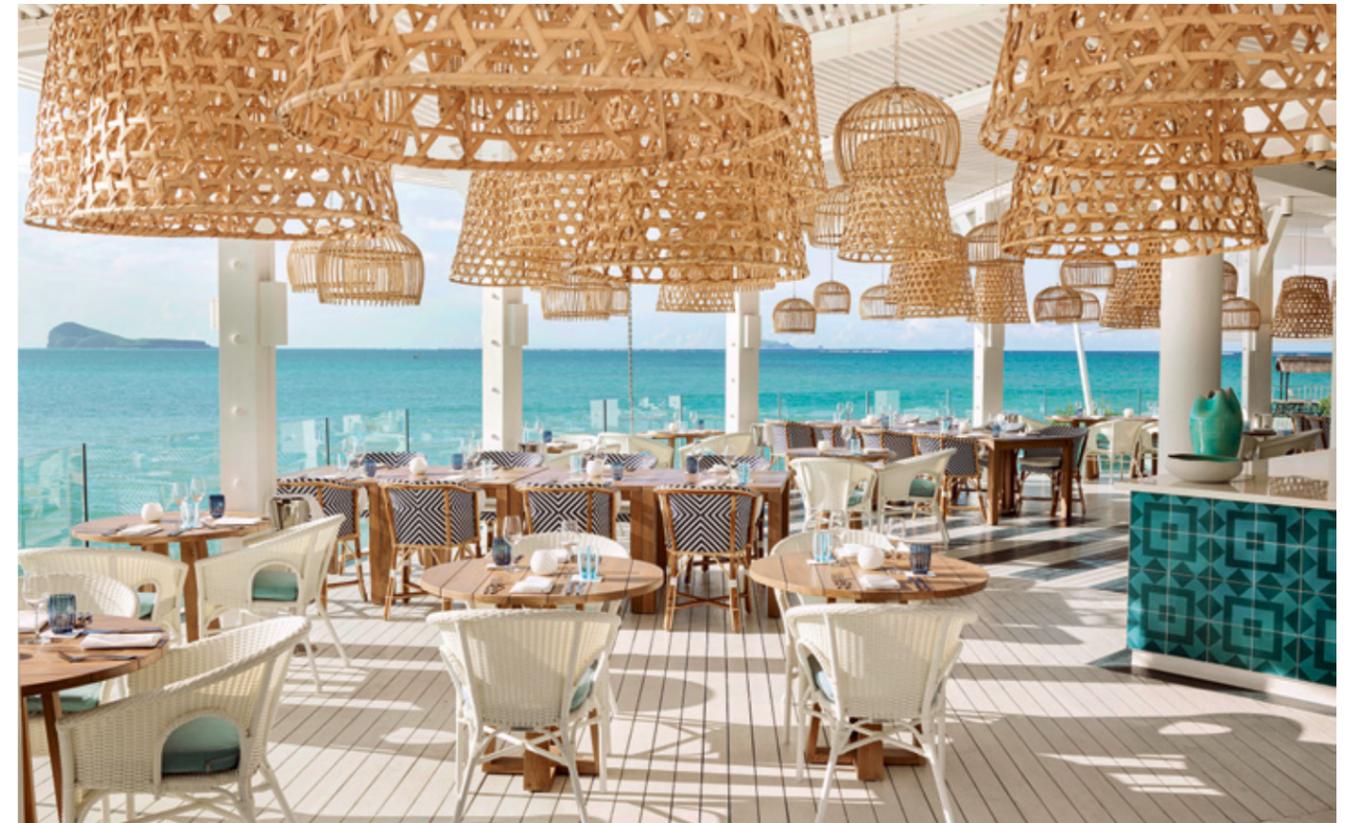


## Save the date : Dodo Trail et IBL on the Move 2024

Ne manquez pas les deux incontournables rendez-vous sportifs du Groupe IBL cette année. La 12<sup>e</sup> édition du IBL on the Move se tiendra le samedi 20 avril 2024 à Azuri Ocean & Golf Village. 100 % des frais d'inscription seront reversés à l'ONG Pedostop, bénéficiaire de l'édition 2024, qui propose un soutien psychologique et un accompagnement juridique aux victimes de pédophilie. Pour les sportifs en quête de sensations fortes, le Dodo Trail revient en force pour une édition palpitante le samedi 13 juillet prochain. Cette course mythique accueille cette année un nouveau défi : Le Morne Dash, une course

contre la montre du pied du Morne Brabant jusqu'à la Croix (3,3 km pour 550 m de dénivelé), se tiendra le samedi 6 juillet, une semaine avant les cinq autres courses, Rookie 5 km, Venture 10 km, Trooper 25 km, Squad 50 km et Xtreme 50 km. Pour cette douzième édition du Dodo Trail, le village de course à Riverland Mauritius sera encore plus animé avec de la restauration et des activités pour les petits.

**Les inscriptions pour les deux événements sportifs d'IBL sont ouvertes sur ROAG.org. Pour plus d'informations, visitez [www.iblonthemove.com](http://www.iblonthemove.com) et [www.dodotrail.com](http://www.dodotrail.com).**



## LUX\* Grand Baie et LUX\* Grande Gaube brillent à l'international

Deux des hôtels mauriciens de The Lux Collective se sont distingués lors de concours internationaux de renom. Le LUX\* Grand Baie, qui fait sensation depuis son ouverture en décembre 2021, a décroché le titre de Mauritius' Best Wellness Retreat 2023 par World Spa Awards. Du côté de LUX\* Grand Gaube, l'hôtel cinq étoiles a été élu Mauritius'

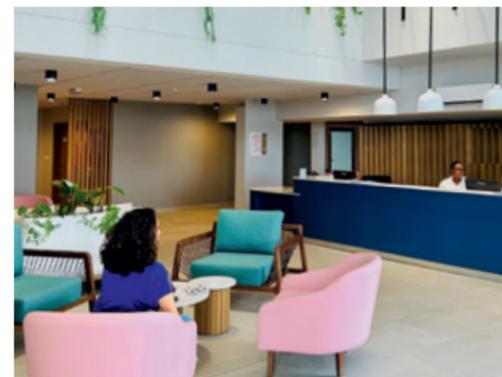
Leading Resort 2023 par World Travel Awards, un prestigieux titre dans l'industrie du voyage et du tourisme. Ces deux récompenses, entre autres distinctions pour lesquelles les deux hôtels sont reconnus, témoignent de nouveau de l'excellence des établissements et du service légendaire de la marque.

## La FJL commémore la Journée mondiale du refus de la misère

La journée du 17 octobre est dédiée à donner la parole aux personnes en situation d'exclusion et de pauvreté, et pour sensibiliser le public afin qu'il s'engage contre la misère. La Fondation Joseph Lagesse (FJL), dont le rôle est d'accompagner les communautés locales vulnérables pour leur intégration sociale, a naturellement marqué le coup. Le 15 octobre, au Caudan Waterfront, une centaine de familles vulnérables, ainsi que des acteurs sociaux du Comité 17 Octobre, ont été conviés à un temps de réflexion et de partages autour du thème de la dignité. Dans le même élan, les employés du siège d'IBL ont participé à un temps d'échange à IBL House, animé par Alain Fanchon, allié d'ATD Quart-Monde, Jeff Manal, responsable de pédagogie de Quartier de Lumière, et Viken Vadeevaloo, directeur du réseau d'ANFEN. Cette session avait pour objectif de sensibiliser les employés aux situations d'injustice et d'exclusion sociale dans le cadre professionnel.

## Nouvel établissement médical de Life Together à Cap Tamarin

Après HealthScape dans le nord de l'île, Life Together a inauguré son nouveau centre médical dans l'ouest, à Cap Tamarin, en juillet dernier. Celui-ci regroupe Life|Nova +, un centre de diagnostic qui dispose également d'un service d'urgences, et Life|Viva, une clinique ambulatoire qui sera prochainement opérationnelle. Dans ce complexe médical flambant neuf, le patient peut bénéficier d'une gamme complète de services allant de la médecine préventive aux traitements spécialisés, et peut avoir accès à des installations ultramodernes et à des équipements assurant des diagnostics précis.



## Une année financière 2023 fructueuse pour IBL

Le Groupe IBL affiche un chiffre d'affaires de Rs 54,1 milliards pour l'année financière se terminant au 30 juin 2023, soit une hausse de 20 % comparativement à l'exercice de 2022. Les résultats positifs de chaque pôle d'activités confirment la solide reprise du groupe post-Covid, ainsi que les retombées effectives de la stratégie d'investissement et de croissance IBL Beyond Borders. "Les résultats ont été nettement supérieurs dans la plupart des filiales et compagnies associées au cours de cette année financière, témoignant de notre engagement envers l'excellence opérationnelle", a souligné le Group CEO Arnaud Lagesse, lors de l'Analyst Meeting tenu à IBL House le 2 octobre dernier.



# L'intergénérationnalité des compétences, atout majeur des entreprises

**Que reste-t-il lorsque les compétences théoriques atteignent leur limite ? Les soft skills constituent une ressource précieuse qui se partage de génération en génération, mais plus du tout dans la verticalité. Immersion dans un sujet que nous vivons au quotidien : le transfert intergénérationnel de compétences.**

Avant l'ère de la digitalisation, le transfert des compétences s'opérait de seniors en juniors. Mal nous en prendrait de croire que la tendance s'est tout simplement inversée. "Aujourd'hui, sur un lieu de travail, le transfert de compétences s'opère de manière transversale, entre trois générations aux idéaux différents et aux qualités différentes", affirme Hubert Gaspard, Group Chief Human Capital Officer d'IBL Ltd.

En quoi les compétences des seniors sont-elles toujours pertinentes aux plus jeunes, alors que ces derniers initient, en retour, les générations précédentes à certaines pratiques ? Commençons par nous familiariser avec chacune de ces générations.

Tandis que les Boomers se rapprochent d'une retraite bien méritée, les trois générations du tableau ci-contre se retrouvent pour collaborer et semer les bases d'un nouveau modèle de croissance. Rien de nouveau, direz-vous. Diverses générations n'ont-elles pas toujours été appelées à collaborer ? Oui, mais voilà l'élément qui change la donne : le paradigme de la réussite dans une ère technologique avancée. Il s'agit là de trois générations avec, à leurs extrêmes, des points de vue très différents. La Génération X recherche sécurité et prospérité, plus inclinée comme les Boomers, à "vivre pour travailler", motivée par des objectifs de carrière et une certaine vision de la réussite.

## Gen X

Années  
1965–1980

Gère par  
le présentisme, les interactions avec l'équipe

Se distingue par  
sa loyauté et son sens de la communication

En quête de  
sécurité et de satisfaction

Chez IBL, ils sont  
1 463

Point commun  
Le sens du travail bien fait

## Gen Y (Millenials)

Années  
1981–1996

Gère par  
le mode de travail hybride

Se distingue par  
son sens de l'adaptation et son sens de l'innovation

En quête de  
flexibilité et de mobilité

Chez IBL, ils sont  
2 366

Point commun  
Le sens du travail bien fait

## Gen Z

Années  
1997–2012

Gère par  
le résultat, le sens de l'autonomie

Se distingue par  
sa détermination et sa conscience écologique et sociale

En quête de  
sens dans sa mission et celle de l'entreprise

Chez IBL, ils sont  
1 244

Point commun  
Le sens du travail bien fait

La Génération Z, pour sa part, envisage le travail comme un moyen de déployer ses talents au service d'une philosophie de croissance durable et inclusive, centrée autour d'une vie équilibrée tout en baignant dans une ère digitale où l'information est accessible sous diverses formes. Toutefois, s'assurer de la qualité et de la véracité de l'information devient une nouvelle réalité.

"Fidéliser le collaborateur est toujours, du point de vue des Ressources Humaines, une question centrale. Reste alors

à redéfinir les attributs qui suscitent la loyauté de la nouvelle génération, en quête de sens. Il nous appartient de proposer à cette génération une expérience enrichissante tout en travaillant pour une entreprise à impact positif. D'ailleurs, nous voyons l'émergence de nouveaux postes tels que Employee Experience Manager", explique Hubert Gaspard.

**"Le partage de compétences intergénérationnel est, dans un sens, véhicule de nos meilleures traditions, et dans l'autre, véhicule d'innovation."**

# Logidis raconte son vécu de compétences intergénérationnelles



## Shafinaaz Peeroo-Bagane,

Human Capital Transformation Consultant, doit à la fois observer et actionner des mesures d'adaptation.

"Je suis arrivée chez Logidis, déterminée à relever le défi d'instaurer une culture de confiance et de collaboration. Améliorer l'écoute et la communication entre nos collaborateurs et la direction nous a notamment permis de décrocher un prix au IBL Excellence & Innovation Award 2023 [NDLR : lire page 61]. Ce travail de fond est essentiel pour offrir un cadre propice aux nouvelles générations qui sont plus autonomes. L'heure n'est plus au micro-management, mais bel et bien au partage de compétences et à la responsabilisation. Je pense particulièrement à la Gen Z, qui a un appétit remarquable pour les challenges. Créer les plateformes et les opportunités nécessaires en ce sens est notre prérogative."



## Abhijeet Salabee,

Ingénieur logistique, analyse les données, revoit le design des entrepôts et intègre l'IA dans les opérations. Il apprend tous les jours de ses collègues Gen Xers.

"Dans un monde qui va de plus en plus vite, la patience des Gen Xers nous ramène vite sur terre. J'apprends surtout beaucoup de leur people skills et de leur capacité à communiquer et à gérer une équipe pour l'amener à faire de grandes choses. Comme je fais partie de cette génération qui réconcilie les extrêmes, je souhaite pouvoir transmettre les précieuses compétences acquises de mes collègues de la Gen X. N'est pas mentor qui veut. Devoir former un jeune collègue me montre l'ampleur de cette tâche. Mon conseil est alors d'entrer dans le fonctionnement des opérations avec l'esprit ouvert, car ce n'est qu'en communiquant et en étant ouvert aux échanges que l'on grandit professionnellement et que l'on fait avancer l'entreprise."



## Reshma Lalsing,

Sales & Marketing Manager, interagit avec les équipes multigénérationnelles de l'entreprise.

"Je pense aux jeunes des entrepôts aux profils divers et variés, avec lesquels la collaboration est très enrichissante. Ils ont tous des compétences uniques, car les nouvelles générations évoluent vers une culture de la spécialisation... De plus, ils sont, généralement, très portés sur la technologie. Notre génération a certes dû s'y adapter, mais nous avons beaucoup appris d'eux. Cette dynamique donnant-donnant est porteuse. Ils viennent avec des compétences formidables et un appétit d'apprendre et de grandir le plus vite possible et nous les encadrons pour qu'ils développent ces talents et canalisent cette énergie de changement caractéristique de la Gen Z. Après tout, il faut se rappeler que cette perception de disruption est cyclique. En ce sens, la patience est une de ces vertus que nous nous efforçons de passer aux nouvelles générations pour qu'elles aussi puissent accueillir positivement les générations futures."



## Gare aux idées reçues !

Hubert Gaspard balaye trois clichés d'un revers de main, en rappelant que l'inclusivité s'applique aussi à l'ensemble des générations.

### 1. Bye Bye Boomers

Les employés qui prennent leur retraite ont encore beaucoup à apporter. Au-delà du besoin de recueillir leur expérience pour qu'elle bénéficie aux générations suivantes, ils continueront à partager leurs forces. Ils participeront ainsi aux projets à travers leurs contributions via certains comités.

### 2. Seniority = Authority

Il fut un temps où nous aurions pu penser que le facteur de l'âge et le temps passé dans une entreprise donnent droit à une certaine autorité. Or dans le contexte actuel, les connaissances et la compétence de transformation passent avant tout sur un fond d'ambition prononcée. Des sujets auxquels les jeunes sont très sensibles, alors qu'ils approchent leur carrière d'un point de vue plus stratégique que jamais. Avancer est donc une question de développement personnel, de capacité à rassembler l'information et de progression au sein de l'entreprise.

### 3. "Juste mon salaire, merci"

Qu'offrons-nous ? Un salaire et des bénéfices, certes. Mais quid des développements personnel et professionnel ? Nous lançons, à cet effet, The IBL Academy, notre plateforme de transformation. Elle sera un vecteur de développement et de renforcement des capacités tout en visant à mieux intégrer nos collaborateurs dans la dynamique de croissance du groupe.

Les statistiques disent qu'en 2030, la Gen Z constituera un tiers de la population globale. "Comprendre cette génération et s'y adapter est donc une nécessité bénéfique pour l'entreprise et ses collaborateurs. Car le partage de compétences intergénérationnel est, dans un sens, véhicule de nos meilleures traditions, et dans l'autre, véhicule d'innovation", conclut Hubert Gaspard.

# RISE Quality Consultancy :

## la mission d'élever les standards

RISE Quality Consultancy, qui voit le jour en 2021, met son expertise au service de divers clients du Groupe IBL pour leur permettre d'élever leurs standards de qualité. Elle propose des services complémentaires d'audit, de formation et de Quality Management Systems. Incursion dans cet univers peu connu. "Notre devoir est de passer à la loupe les processus du client, de comprendre ses opérations et de les analyser, annonce Nizla Razzak, Head of Quality Consultancy chez RISE. Nous lui proposons ensuite des solutions pratiques et l'accompagnons dans l'application de celles-ci. Ce soutien va de la codification des processus à la formation des employés pour, in fine, améliorer son produit et son service. Les certifications et la conformité sont, en ce sens, un outil précieux auquel notre accompagnement s'étend." Pour mieux comprendre la fonction des consultants de RISE, découvrons cette jeune entreprise.



## RISE en trois questions

### Qui est Nizla Razzak ?

La fondatrice de RISE est chimiste de formation. Initialement recrutée par le secteur Seafood d'IBL pour établir le laboratoire de Mer des Mascareignes, elle est vite appelée à prendre en charge le contrôle de qualité de l'usine. Si elle est, d'abord, réticente, elle se découvre vite une passion pour l'application des systèmes, alimentée par la satisfaction que sa contribution à l'amélioration des processus lui apporte. Relever ce défi lui permet, huit ans plus tard, d'étendre ces standards de qualité aux autres entreprises du cluster pour mieux harmoniser les processus et la qualité du produit.

### Comment vient l'idée de RISE ?

Elle part d'un constat : le contrôle de qualité apporte des résultats tangibles dans ce cluster du Groupe IBL. Pourtant, cette approche n'est pas adoptée uniformément à travers les autres secteurs d'activité. Vient alors l'idée de ce cabinet de consultants pour aider les entreprises qui le souhaitent à élever leurs standards de qualité. Mettant à profit plus d'une décennie d'expérience, Nizla Razzak s'entoure, petit à petit, d'une équipe de confiance. Depuis plus d'un an, elle s'appuie notamment, sur l'expertise de Fatimah Jaddoo, Lead Consultant. La jeune experte en Quality Management

marche, d'ailleurs, sur les traces de Nizla. Elle décroche son BSc en Food Safety and Quality avant de travailler dans le Quality Management dans l'agro-alimentaire. Elle intègre l'équipe de Mer des Mascareignes en 2018, avant de rejoindre l'équipe de RISE.

### Qu'est-ce que le Quality Management ?

Il s'agit d'assurer la qualité et l'homogénéité d'un produit aux consommateurs et d'instaurer une culture de la sécurité chez les employés. Présenté simplement, le contrôle qualité consiste à ne rien laisser au hasard, à l'instar d'une police d'assurance pour la bonne marche des opérations. Ainsi, le Quality Manager apporte une perspective extérieure fraîche en :

- Conduisant un audit des processus pour comprendre le produit ou le service concerné ;
- Disséquant les processus pour les améliorer et les standardiser, tout en dégageant les risques qui en découlent pour mieux les limiter ;
- Recommandant des certifications qui rassurent le consommateur de la qualité du produit ou du service ;
- Mettant en place tous les processus de conformité nécessaires pour être paré et serein en situation d'inspection spontanée.

## Deux ans d'existence et déjà de sérieux résultats

Pour illustrer les résultats probants de RISE Quality Consultancy, Nizla Razzak prend l'exemple d'une collaboration réussie avec un de ses clients, une importante chaîne de supermarchés. Là où d'aucuns verraient une succession de gâteaux dorés à la perfection, la Head of Quality Consultancy voit des processus quasi-infaillibles. "Au-delà d'un travail formidable pour renforcer la culture de Food Safety chez l'ensemble des employés, de l'entrepôt à la pâtisserie, nous avons aussi réussi à standardiser de nombreux processus, explique Nizla. Ainsi, tous les produits fabriqués par ce supermarché sont répertoriés et il est possible de retracer jusqu'à 80 % des informations sur le processus de production et les ingrédients utilisés. Nous travaillons actuellement à intégrer les mentions d'allergènes sur chaque produit, car c'est la première source de réclamations qui coûte des millions aux entreprises chaque année ! La pleine collaboration de chaque équipe de cette chaîne de supermarchés, de la direction aux employés de rayon, lui permettra d'être la première de l'océan Indien à obtenir la certification HACCP pour l'ensemble de ses points de vente."

Toutefois, le contrôle qualité ne se limite pas à l'industrie alimentaire et à la grande distribution. Cette discipline peut toucher divers secteurs, tant que le Quality Manager et le client travaillent en bonne intelligence. Tel est le cas chez Manser Saxon, qui a fait appel à RISE pour

remettre à niveau son usine de fabrication de meubles en bois. "Une multitude de facteurs, dont un manque de procédures et l'absence de contrôle de qualité, faisait que cette usine opérait à perte. RISE a accompli un travail formidable. L'équipe a structuré nos processus et a formé le personnel en fonction de ces changements. Son degré d'implication dans notre métier, pour comprendre les exigences de ce domaine, fait toute la différence. Nous avons, depuis, observé de meilleurs délais de livraison et nos clients ne manquent pas de faire ressortir l'amélioration de la qualité de nos meubles. Nizla et son équipe nous accompagnent depuis près de deux ans maintenant et leur soutien a certainement contribué à ce que l'usine enregistre un profit raisonnable l'année dernière", confie Neeraj Hurbungs, COO de Manser Saxon.

Le Quality Management étant encore peu connu, RISE souhaite sensibiliser et proposer son expérience aux entreprises du Groupe IBL et au-delà. Et Nizla Razzak de conclure : "Si tous les changements qu'il implique paraissent, certes, encombrants, à court terme, ils forment une base solide de croissance pérenne qui n'a, à mon avis, pas d'égal."

**"Les changements qu'implique le Quality Management forment une base solide de croissance pérenne qui n'a pas d'égal."**



# L'art de vivre à Zanzibar :

## reflets d'une culture épicée

**Rimbaud rêvait de fouler le sol de Zanzibar. Comme on le comprend ! Sur cette terre aux mille épices, chaque jour est une poésie en mouvement, une aquarelle vivante de couleurs et de saveurs. C'est un bout de paradis au large de la Tanzanie, où l'on se réveille avec le doux murmure des vagues, où l'on danse avec les étoiles, où l'on savoure chaque moment pole pole. Doucement en swahili. LUX\* Marijani, dernier-né de The Lux Collective, s'est installé depuis juillet 2023 sur la côte est de Zanzibar, offrant à ses hôtes un aperçu de cette vie extraordinaire.**

### Île était une fois, Zanzibar...

Depuis des siècles, l'archipel est un carrefour culturel, attirant des commerçants, des explorateurs et des voyageurs du monde entier. L'histoire de Zanzibar est imprégnée de l'influence des civilisations arabe, perse, indienne et européenne, qui ont laissé leur marque sur l'architecture, la cuisine et la culture du pays. Faire quelques pas dans Stone Town, la vieille ville de Zanzibar, avec ses ruelles étroites et ses bâtiments en corail, ses églises et ses mosquées, ses marchés colorés débordant d'épices et de tissus exotiques, est un voyage en soi. Une atmosphère unique s'y dégage, où le passé et le présent se mêlent harmonieusement. Là, un vieux fort arabe construit en 1698 par les Busaidi (dynastie des Arabes d'Oman) pour lutter contre l'invasion portugaise. Plus loin, un musée à l'honneur de Freddy Mercury – il y a vécu son enfance jusqu'à la révolution politique de Zanzibar en 1964. Sans surprise, ce cœur historique est classé depuis maintenant vingt-trois ans au patrimoine mondial de l'humanité par l'UNESCO.

### Une vie en musique

À Zanzibar, la musique rythme le quotidien des habitants. Dans les rues ou les dala dala, en bord de mer, elle est présente partout, tout le temps. Les Zanzibarites utilisent des instruments traditionnels tels que le luth arabe, la cithare, le ney (flûte persane) et la sanduku, une contrebassine artisanale qui résonne comme le cœur battant de l'île elle-même. Chants et danses traditionnelles accompagnent les cérémonies et les rituels, marquant les étapes importantes telles que les naissances et les mariages. Le taarab, entre poivre et miel, séduit les cœurs en fusionnant percussions envoûtantes, poésie africaine chantée et traditions ancestrales

bantoues. Il y a aussi le ngoma, "percussion" en swahili. Pour autant, il englobe toutes les formes de jeux et danses en rythme, avec des costumes traditionnels festifs – une véritable célébration de la vie.

### Une terre des épices

Ce n'est pas une coïncidence si Zanzibar est surnommée "l'île aux épices". Poivre, cannelle, cardamome, vanille, gingembre, ou encore clou de girofle, dit "or noir de Zanzibar", se retrouvent en abondance dans les plantations comme dans les assiettes. Parmi les incontournables gastronomiques de l'île, il y a d'ailleurs le pilau, un riz épicé aux notes de clou de girofle et de cardamome. Les palais curieux découvriront notamment le mchuzi wa samaki, un ragoût de poisson dansant dans une symphonie de tomates, d'oignons et de gingembre. L'île aux épices, c'est la promesse d'un métissage de senteurs et de saveurs à chaque coin de rue. Oui, on ne pourrait comprendre la culture de ce pays sans goûter à sa cuisine. Et cela, LUX\* Marijani l'a bien compris ! En plus de proposer des visites guidées des fameuses plantations à ses hôtes, le 5 étoiles offre également une sélection de plats typiques tels que le poulpe cuit en trois étapes dans du lait de coco épicé, des plateaux de mezze, mais aussi des cocktails élaborés à partir d'épices. Les chefs rivalisent d'ingéniosité pour sublimer les délices de cette île tropicale, présentant fruits exotiques, miel local et fruits de mer fraîchement pêchés, avec une créativité délectable. Savourer un copieux petit-déjeuner les pieds dans l'eau, confortablement installés sur un banc de sable, ou déguster des diners barbecue gourmands sur une paisible plage devient alors un rêve éveillé.

### Des plages de sable vanille

Kizimkazi, Paje, Nungwi, Kiwengwa, Nakupenda... Ces plages aux noms si mélodieux, avec leur sable blanc, invitent au bien-être absolu. Et puis, il y a une plage un peu discrète, celle de Pwani Mchangani, qui jouit d'une quiétude presque mythique. Nichée sur la côte est de Zanzibar, elle se situe à côté du village pittoresque de pêcheurs qui lui prête son nom.

Pour les voyageurs de tous horizons, Pwani Mchangani propose une gamme variée d'hébergements dont LUX\* Marijani. L'hôtel offre de belles suites nichées au cœur de jardins tropicaux, juste à côté de la plage. Les murs blanchis à la chaux, ornés d'arches drapées de bougainvilliers rose fuchsia, évoquent les influences arabes de l'île, tandis que les carreaux de terrazzo fabriqués localement apportent une touche swahilie côtière. De la fenêtre de leur chambre, les hôtes peuvent contempler les dhows des pêcheurs glissant silencieusement sur les eaux scintillantes tandis qu'ils lèvent leurs filets chargés de la conquête du jour. Et si l'envie leur prenait de monter à bord d'un de ces bateaux, l'hôtel propose des sorties en mer jusqu'à l'île de Mnemba, réputée pour ses sites de plongée.

### Une mer nourricière pour les mères des algues

Ici, la mer n'est pas que bergère d'azur. Elle est aussi nourricière, et pas seulement pour les pêcheurs. C'est elle aussi qui permet aux femmes de Zanzibar de s'émanciper financièrement. À marée basse, l'on peut apercevoir les mamas en robes colorées s'activer, les pieds dans l'eau translucide, à cultiver les algues tandis que sur les plages de sable fin, les récoltes séchent tranquillement sous les caresses du soleil africain. Une culture qui a commencé en 1989. L'hôtel LUX\* Marijani honore ces cultivatrices d'algues, que l'on retrouve le matin, à l'aube, dans les eaux bordant l'établissement. De même, l'hôtel célèbre les artisans locaux qui ont façonné à la main les portes en bois et invite les hôtes à aller à leur rencontre, visitant un atelier de menuiserie niché entre des arbres centenaires...

## Quand partir à Zanzibar ?

D'un point de vue climatique, la période propice pour une évasion à Zanzibar s'étend de juin à septembre, lorsque la température est douce et les averses se font discrètes. Et pour les amateurs d'art et d'histoire, le mois de juillet est idéal car il célèbre le Zanzibar International Film Festival (ZIFF). Ce festival est le plus grand événement culturel de l'archipel, voire de Tanzanie. Danse, musique et artisanat révéleront les traditions locales. Des projections cinématographiques aux manifestations culturelles, de conférences en ateliers, cette expérience vous dévoilera la mosaïque culturelle de l'île.



# Nouveau souffle pour LUX\* Belle Mare

De Zanzibar à Belle Mare, un vent de nouveauté souffle sur les hôtels de The Lux Collective. L'emblématique LUX\* Belle Mare, situé sur la côte est de l'île Maurice, a dévoilé toute sa splendeur le 1<sup>er</sup> octobre 2023, après une année de rénovation. Tel le phénix qui renaît de ses cendres, il a subi une transformation remarquable tout en préservant l'essence qui le caractérise depuis toujours, cet esprit familial qui lui a valu la loyauté de sa clientèle durant des années.

Cette splendide métamorphose, on la doit notamment au célèbre designer mauricien, Jean-Marc Tang, qui a transformé chaque recoin en une toile de maître, chaque espace en une promesse d'évasion. Les nouveaux intérieurs, avec des teintes douces de pastel, de corail, de vert et de blanc sable, apaisent d'emblée ceux et celles qui promènent leur regard sur ce qui les entoure. La décoration est un hommage aux couleurs de l'île. C'est une ode à l'harmonie entre l'art et la nature, où des tables moulées dans le sable local, des papiers peints personnalisés évoquant les récifs coralliens, et des sièges en bois blanchi, tressés par des mains habiles d'artisans locaux, se fondent en une symphonie visuelle enchantée.

Et parce que la renaissance de LUX\* Belle Mare passe essentiellement par la célébration du bien-être, le spa LUX\* ME offre une approche holistique, basée sur les cinq éléments fondamentaux :

la terre, l'eau, le feu, l'air et l'espace. C'est une symphonie de pleine conscience, des soins spa ressourçants et des ateliers de respiration pour se revigorer. Mais au-delà de ces soins, l'espace fitness offre une expérience inédite avec le système modulaire de musculation fonctionnelle de Technogym - Universe, une première en Afrique et dans l'océan Indien.

À l'instar de LUX\* Marijani, LUX\* Belle Mare se tourne résolument vers la durabilité, invitant ses hôtes à se joindre à cette cause à travers une gamme d'activités éco-responsables. En collaboration avec diverses ONG, l'établissement s'investit activement dans des initiatives visant à préserver la vie marine et à propager les espèces végétales endémiques rares. En outre, une approche circulaire est au cœur de ses efforts pour réduire son empreinte environnementale, accentués par sa propre ferme qui fournit des produits frais, infusant ainsi une éthique durable dans sa cuisine. LUX\* Belle Mare nourrit également l'aspiration de décrocher la prestigieuse Butterfly Mark, l'éminente certification de l'industrie du luxe en matière de développement durable. Par ailleurs, les végétaliens et les adeptes du manger local seront ravis de découvrir dans les restaurants gastronomiques de l'hôtel le concept "Keen on Green", offrant un vaste choix de mets confectionnés à partir d'ingrédients végétaux et locaux, une véritable ode à la gastronomie responsable.





# “Je suis enthousiaste à l'idée de contribuer au succès continu d'Eagle Insurance”

**Sattar Jackaria**  
CEO d'Eagle Insurance

Sattar Jackaria a rejoint IBL en tant que Head of Financial Services en octobre 2016. Eagle Insurance faisant partie du portefeuille qu'il supervisait, il était bien au fait de ses initiatives stratégiques. C'est à lui qu'a été offerte l'opportunité d'assurer l'intérim du poste de CEO de l'entreprise d'assurance, lorsque Derek Wong a fait valoir son droit à la retraite anticipée en janvier 2023. Après quelques mois, le conseil d'administration a réitéré sa confiance en Sattar, en lui confiant officiellement les rênes d'Eagle Insurance en juillet 2023.

**Vous êtes officiellement au poste de CEO d'Eagle Insurance depuis juillet 2023. Quel est votre premier constat sur l'entreprise ?**

Eagle Insurance a développé un réseau incroyable de partenaires, notamment des courtiers et des réassureurs, ce qui renforce notre position dans l'industrie. Nous avons une équipe très motivée qui est déterminée à faire avancer les choses. La diversité d'âges et de genres au sein de l'équipe enrichit l'environnement de travail. Les Claims Department et Underwriting Department sont très réactifs aux demandes du marché. Notre équipe est disposée à aller plus loin pour accompagner nos clients. Eagle Insurance est également reconnue pour son équipe commerciale qui joue un rôle essentiel dans notre croissance et notre réussite. Tout cela contribue à notre solide réputation avec 50 ans d'existence sur le marché. Nos actionnaires ont aussi été constamment solidaires et leur vision est de positionner l'entreprise comme un leader de l'assurance à Maurice. Tous ces éléments font d'Eagle Insurance un choix convaincant et je suis enthousiaste à l'idée de contribuer à son succès continu.

**Quelles sont vos priorités immédiates pour renforcer la position de l'entreprise sur le marché ?**

Historiquement, nous avons été principalement une compagnie d'assurance B2B et avons récemment mis en place une stratégie pour être plus présents sur le marché B2C. Cependant, conscients que la marque Eagle Insurance n'est pas très connue du grand public, nous devons déployer beaucoup d'efforts pour la rendre visible. Nous allons continuer à investir dans la relation avec nos partenaires et revoir nos processus afin de devenir plus efficaces et améliorer notre réactivité. Notre autre priorité est d'offrir un niveau de service irréprochable, que ce soit au moment de la souscription de la police, lors du renouvellement ou en cas de sinistre.

**Comment comptez-vous encourager l'innovation au sein de l'entreprise ?**

La petite taille de l'entreprise nous permet d'être agiles et de rester constamment à l'écoute de nos clients. Notre culture d'entreprise est fondée sur l'esprit entrepreneurial, où chacun reconnaît la valeur individuelle qu'il apporte à l'entreprise. Nous encourageons le développement d'idées dans tous les départements et à tous les niveaux. Le service Mo Sofer lancé en juillet 2023

*[NDLR : lire l'actu, page 8]* en est un bel exemple, montrant comment une petite idée peut donner naissance à une innovation.

**Quels sont les défis actuels auxquels le secteur de l'assurance est confronté et quelles sont vos stratégies pour les surmonter ?**

Le secteur de l'assurance est confronté à plusieurs défis : l'augmentation des réclamations, les coûts de réparations en raison de l'inflation (en particulier pour l'automobile et la santé), l'incertitude liée aux événements mondiaux et les attentes croissantes des clients en matière de personnalisation des polices d'assurance. Pour les surmonter, nous avons développé une série d'actions. La transformation numérique est au cœur de notre stratégie pour répondre à ces défis. Nous investissons dans des technologies de pointe pour automatiser les processus, améliorer l'efficacité opérationnelle et offrir des services en ligne plus conviviaux. Cette transformation nous permet de rester compétitifs et de répondre aux besoins grandissants de nos clients en matière de digitalisation. Enfin, nous travaillons sur l'optimisation de nos processus de gestion des réclamations, tout en explorant des partenariats stratégiques pour mieux maîtriser les coûts.

**Comment allez-vous mobiliser et motiver vos équipes pour atteindre les objectifs d'Eagle Insurance ?**

Tout d'abord, nous nous assurons que chaque collaborateur occupe le poste qui correspond le mieux à ses compétences, ce qui garantit une adéquation parfaite entre les individus et leurs responsabilités. Nous investissons aussi massivement dans le développement de nos talents, en finançant la formation et l'éducation liées à l'assurance, tout en favorisant la transmission du savoir par nos professionnels expérimentés. Nous sommes également attentifs aux besoins de notre équipe, en les encourageant à prendre plus de responsabilités et de décisions, ce qui renforce leur engagement et leur motivation. De plus, nous cherchons à évoluer vers une organisation centrée sur les données, où chaque décision est étayée par des données fiables. Ces approches combinées créent un environnement propice à la mobilisation et à la motivation de nos équipes pour atteindre nos objectifs ambitieux chez Eagle Insurance.

**Comment allez-vous maintenir une culture d'entreprise positive et encourager l'engagement des employés au sein d'Eagle Insurance ?**

Nous avons plusieurs initiatives pour cela. Nous investissons dans le bien-être et l'engagement des employés, en veillant à établir un équilibre entre travail et vie personnelle grâce à des horaires flexibles. Les célébrations de nos 50 ans, axées sur notre personnel, comprennent des activités de renforcement d'équipe. Notre politique incite chacun, quelle que soit sa position, à contribuer au succès d'Eagle. Nous encourageons une culture de solidarité et de respect mutuel, tout en encadrant la jeune génération pour la préparer à devenir des leaders futurs.

## Le parcours de Sattar Jackaria

Sattar Jackaria est titulaire d'une Licence en MORSE (Mathématiques, Recherche Opérationnelle, Statistiques et Économie) et est actuaire de formation. Il a commencé sa carrière en tant qu'actuaire à Londres, se spécialisant dans l'application de la statistique, notamment dans le calcul des probabilités, dans les domaines des pensions, assurances et la finance en général. De retour à Maurice, il a dirigé l'équipe actuarielle de Swan Insurance avant de rejoindre IBL en tant que Head of Financial Services en octobre 2016.

# Collaborer pour s'améliorer : la dynamique du Service Excellence

**Vous connaissez probablement le IBL Excellence & Innovation Award. Mais saviez-vous que l'excellence est un travail continu au sein de chaque entreprise du Groupe IBL ? Découvrez cette culture unique et son évolution.**

Fin 2018. Le Groupe IBL entame le renforcement de la culture de service au siège et dans ses opérations. Pour former la base solide de cette culture, qui dit mieux que Ron Kaufman, expert du service client ? Il met alors ses outils et méthodologies au service de 15 Service Leaders et 500 Service Champions, tous collaborateurs à travers le groupe, pour développer l'excellence du service. Cinq ans plus tard, le progrès est visible.

"Nous sommes fiers d'avoir mis sur pied une communauté de 64 Service Leaders certifiés et 2 116 Service Champions à travers les entreprises du Groupe IBL, confie Delphine Lagesse, Group Strategic Innovation and Excellence Executive. Notre travail prend d'autant plus de sens en constatant que certaines de ces entreprises ont créé leur Steering Committee, ce qui nous permet de mieux soutenir cette initiative et de recueillir les premières success stories. Il reste, néanmoins, du chemin à parcourir, car ce progrès n'est pas encore homogène. D'abord, en termes d'engagement des équipes dirigeantes, mais aussi car l'excellence dans le service est une question d'amélioration continue."

En effet, le parcours de chaque entreprise du groupe est unique, car l'excellence dans le service demande la collaboration de toutes les équipes afin d'identifier les améliorations possibles qui créent de la valeur pour ceux qui reçoivent les services, internes ou

externes. Et touche absolument toutes les fonctions d'une entreprise, du back office au front office. Nul de mieux placés pour en parler que les leaders du Service Excellence.

## **BrandActiv améliore son temps de traitement des demandes**

Janice Adelaide, Service Excellence Manager chez BrandActiv, encourage la collaboration en travaillant avec tous les départements pour assurer la mise en œuvre des stratégies et des plans d'action qui y sont liés. "La formation nous permet d'avoir un cadre et une méthodologie adaptés afin d'identifier ce que nous devons changer et comment le mettre en place de la meilleure façon possible", explique-t-elle.

Ainsi, la Service Excellence Manager observe un net progrès dans les processus de la comptabilité.

"Il fallait réduire le temps de traitement de demande standard de 25 jours, jugé trop long par nos interlocuteurs. Échanger avec divers départements a permis aux idées d'émerger pour, in fine, réduire cette échéance à seulement cinq jours !", s'exclame Janice.

La communication avec le client dans le cadre des commandes est un autre exemple du succès à la suite des workshops du Service Excellence chez BrandActiv. Ceci a permis une augmentation de 24 % de commandes d'un client privilégié, qui se trouve être une enseigne majeure.

**"Nous sommes fiers d'avoir mis sur pied une communauté de 64 Service Leaders certifiés et 2 116 Service Champions à travers les entreprises du Groupe IBL."**



Les Services Leaders lors de l'atelier-rencontre avec Ron Kaufman.

## **UBP récolte le fruit de ses efforts**

UBP a rejoint le programme de Service Excellence en 2021, et y consacre, depuis, les ressources nécessaires. Cela commence notamment par la formation des Service Leaders et Service Champions, sur les deux premières années. UBP met maintenant cette méthodologie au service de ses marques et des résultats probants s'en font déjà ressentir. Azmi Dilloo, Talent Development Manager, explique qu'avec cinq activités distinctes et des cultures du service très différentes, le tout était de commencer par une campagne. "Elle a pour but d'aider chaque entreprise à s'approprier le Service Excellence et lui donner du sens. Nous ne sommes qu'au début d'une belle aventure humaine. Quand on parle de Taking Personal Responsibility par exemple (un principe clé du Service Excellence), on le traduit par 'Mo pa pou blame, mo pran sitiasion dan mo lame'."

Un principe appliqué pour aider Espace Maison à régler ses soucis d'inventaire, ayant un impact négatif sur le client, mais aussi sur les ventes. La solution ? Intégrer des inventaires au planning hebdomadaire et relayer le rapport au client une fois que le compte est bon. Cette meilleure communication permet notamment aux équipes d'atteindre leurs objectifs de vente tout en améliorant le service clientèle.

Ainsi, l'excellence dans le service fluidifie et facilite les processus. Cela exige, néanmoins, l'engagement de chaque collaborateur et de chaque équipe de direction. "Je tiens à rappeler le rôle clé qu'occupe la direction des entreprises dans ce cheminement vers l'excellence. Leur coopération et leur rôle de modèle sont des conditions sine qua non de notre succès, car toutes les fonctions de l'entreprise sont concernées, et les résultats en dépendent", conclut Delphine Lagesse.

**"Quand on parle de Taking Personal Responsibility par exemple (un principe clé du Service Excellence), on le traduit par 'Mo pa pou blame, mo pran sitiasion dan mo lame'."**

## **Renforcer la communauté des Service Leaders**

Le 13 septembre dernier a eu lieu, en collaboration avec l'équipe de LUX\*, un atelier-rencontre avec Ron Kaufman.

C'était une belle opportunité pour resserrer les liens entre l'ensemble des Service Leaders du Groupe IBL. Ils ont ainsi partagé leur expérience d'engagement à leurs niveaux respectifs dans leur organisation, et reçu les conseils motivants de l'expert qui avait spécialement fait le déplacement jusqu'à l'île Maurice pour cette rencontre.

# Life | Nova+, une médecine urgentiste bienveillante



**C'est un sujet qui fait penser aux séries télévisées à succès. Pourtant, cette spécialisation qui a pour but de sauver des vies et traiter des situations, parfois critiques, demande du sérieux, de la rigueur et des équipements dernier cri. Nous avons été à la rencontre de l'équipe des urgences de Life | Nova+.**

## Une spécialisation à part entière

Après des études de médecine générale, et quatre ans d'internat, le médecin urgentiste commence sa carrière. Cette spécialisation demande polyvalence et sang-froid, car le médecin urgentiste doit d'abord faire le tri pour accorder le maximum d'attention aux cas prioritaires selon leur gravité, stabiliser les malades qui en ont besoin et diagnostiquer dans un

département qui voit passer des cas allant de la grippe à la crise cardiaque, en passant par des accidents.

"En tant que première équipe de prise en charge, notre devoir est de donner une solution au patient qui entre avec sa problématique unique. Nous devons, en ce sens, le rassurer, accompagner sa famille et être à l'écoute", confie le Dr Seeruttun, Responsable du Service d'Urgences de Life | Nova+.

## Les urgences dans le cadre de la médecine ambulatoire

Une fois la prise en charge terminée et dès que l'état du patient le permet, il est libre de rentrer chez lui. Celui qui demande une prise en charge spécifique peut compter sur le soutien de l'équipe de médecins, infirmiers et aide-soignants à domicile. Les patients peuvent aussi être hospitalisés là où ils le souhaitent, selon la disponibilité des lits.

Un tel fonctionnement demande, bien entendu, des équipements nécessaires. Ainsi, pour transporter les patients, ou intervenir sur le site d'urgence comme le SAMU, Life | Nova+ dispose d'Advanced Cardiac Life Support Ambulances (ACLS). Ces véhicules ont tous les équipements nécessaires à la réanimation (arrêt cardiaque, détresse respiratoire et trauma) et à certains soins d'urgence (intubation et médicaments entre autres).

"Nos services de médecine urgentiste se concentrent sur l'écoute pour un tri efficace. Ainsi, le patient peut appeler notre ligne d'urgence pour une évaluation de son cas à distance qui déterminera s'il est prudent qu'il se déplace lui-même ou s'il a besoin d'une ambulance", explique le Dr Seeruttun.

## Life | Nova+, une philosophie collaborative

Qui a dit que le médecin travaillait seul ? Dans le domaine médical, et les urgences en particulier, la communication et le travail d'équipe sont essentiels au rétablissement du patient. Chez Life | Nova+, cela se traduit autant par une communication transparente avec les médecins traitants, une fois le patient stabilisé, que par la dynamique des équipes internes.

En effet, le mot d'ordre du centre de santé est le respect du patient. "Notre approche est, avant tout, celle de la collaboration. Le médecin est là pour donner les meilleurs conseils possibles au patient en prenant en compte ses besoins. Nous lui présentons toutes les options possibles pour qu'il prenne une décision informée, car le patient reste aux commandes de son parcours. Y intégrer l'avis de son médecin traitant, s'il le souhaite, est toujours une option si elle s'avère rassurante", insiste le Dr Seeruttun.

Cette approche est notamment inculquée à l'ensemble du personnel de Life | Nova+ à travers des formations théorique et pratique. L'éthique de prise en charge y occupe un rôle central, auquel les praticiens sont également sensibilisés.

Ainsi, l'approche de Life | Nova+ à la médecine urgentiste est celle de la précision, du professionnalisme, mais, par-dessus tout, une approche humaine avec le patient au centre.

**Le patient reste aux commandes de son parcours.**

**Life | Nova +,**  
c'est :

**2 ambulances**  
ACLS

**2 sites**  
(HealthScape à Forbach et à Cap Tamarin)

**11 membres**  
du personnel à Cap Tamarin

**15 membres**  
du personnel à HealthScape

**45 minutes**  
**de temps d'accès**  
pour l'intervention en ambulance  
dans le Nord et l'Ouest

**1 clinique partenaire**  
(Nouvelle Clinique du Bon Pasteur) pour l'hospitalisation

**1 centre de santé et de bien-être**  
pour la rééducation (Life | Act)

# Participez à la conservation des mangroves avec l'appli Mangrove Matters

Dans un monde où l'urgence de lutter contre le changement climatique est plus criant que jamais, la banque AfrAsia s'est engagée tôt et de manière résolue dans les efforts en faveur du développement durable, en plaçant la protection de l'environnement au cœur de ses priorités sociétales. Concrètement, ce travail s'articule autour des actions de sa Fondation, qui considère l'environnement comme l'un de ses piliers fondamentaux. L'ONG Reef Conservation joue également un rôle essentiel dans cet engagement.

La mangrove de Melville Barachois à Grand Gaube.

Photo : Evans Anthony

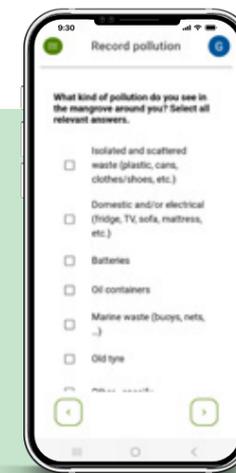
La collaboration entre AfrAsia Bank et Reef Conservation a pris racine en 2021, après la marée noire dévastatrice provoquée par le naufrage du *Wakashio*. Cette catastrophe écologique a laissé des séquelles graves sur divers écosystèmes marins et terrestres de la région du sud-est de l'île Maurice. À la suite de la destruction des forêts de mangroves sur le littoral de cette région, les habitants de ces zones côtières ont ressenti directement les conséquences de leur perte. Face à cette tragédie environnementale, la Fondation AfrAsia s'est mobilisée pour y remédier en apportant son soutien à SOS Mangrove, un programme de Reef Conservation, dont l'objectif principal est de mener à bien la surveillance des mangroves, de contribuer à la restauration de celles-ci à travers des enquêtes visuelles mensuelles sur les différents sites dans tout le pays, et de conscientiser les communautés locales.

La prise de conscience et l'éducation des populations revêtent une importance cruciale, d'autant plus que, avant la tragédie du *Wakashio*, les habitants locaux avaient peu de connaissance sur les mangroves et leur importance vitale. La Fondation AfrAsia a investi plus de Rs 1,8 m pour concrétiser la Phase 1 de ce programme, mettant en avant une approche globale intégrant la science, la sensibilisation aux écosystèmes marins et plus particulièrement la mise en valeur essentielle des mangroves. De surcroît, elle a lancé le développement de la toute première application Citizen Science à l'île Maurice.

L'application Mangrove Matters vise précisément à susciter une participation enthousiaste et à laisser un impact positif sur l'ensemble de la population. Au-delà de la sensibilisation à l'importance vitale des forêts de mangroves, cette application sert également de plateforme de référence, facilitant la collecte de données et la prise de mesures de restauration en cas de menaces

environnementales potentielles. Cette application, disponible en téléchargement gratuit sur Google Play, permet ainsi aux résidents mauriciens et aux visiteurs étrangers de contribuer activement à l'évaluation de la santé, de la structure et du niveau de pollution environnementale des mangroves à travers l'île. En capturant des photos géolocalisées des mangroves, les utilisateurs peuvent apporter une précieuse contribution en collectant des données essentielles.

Comme les études de base et la restauration d'un système naturel sont des processus continus et à long terme, la Fondation AfrAsia a renouvelé sa collaboration avec Reef Conservation, en septembre dernier, pour une deuxième phase, représentant un investissement de Rs 1 744 000. Celle-ci soutiendra la création et la gestion d'une pépinière de plants de mangrove à Melville Barachois, ainsi qu'une campagne de sensibilisation en cours et des ateliers de formation sur les techniques de restauration des mangroves.



## L'application Mangrove Matters

Mangrove Matters est une application mobile écocitoyenne, développée par Spoon Consulting – société spécialisée dans les applications business – avec le soutien de la Fondation AfrAsia et d'autres partenaires. Créée dans le cadre du programme SOS Mangrove, cette application, simple à utiliser, vise à encourager l'engagement du grand public

en faveur du développement durable. Actuellement disponible exclusivement sur Android, Mangrove Matters a été conçue dans le but de conscientiser la population sur les mangroves, de les sensibiliser à la reconnaissance des différentes espèces et de les encourager à signaler toute dégradation dans les milieux fragiles. Pour chaque espèce, des informations détaillées agrémentées d'une ou de plusieurs photos permettent d'apprendre à mieux les reconnaître. En trois questions, François Baguette, Research Project Manager à Reef Conservation, nous explique comment elle fonctionne.

### Comment s'inscrire ?

Il vous suffit de télécharger l'application Mangrove Matters depuis Google Play. Connectez-vous à votre compte Google, appuyez sur 'Enregistrer une observation' et vous êtes prêt à vous lancer dans un voyage éducatif à travers les mangroves.

### Pourquoi télécharger l'appli et comment l'utiliser ?

Mangrove Matters a un double objectif. Tout d'abord, il s'agit d'un outil éducatif.

L'application présente les différentes variétés de mangroves présentes sur le territoire, accompagnées de photos, offrant ainsi un guide visuel de la flore diversifiée que l'on trouve dans notre écosystème. De plus, l'application permet à ses utilisateurs d'ajouter leurs propres observations, photos des mangroves, et coordonnées GPS, contribuant ainsi à l'élaboration d'un répertoire complet sur les mangroves de l'île et à une meilleure compréhension de leur état de santé.

### Où vont les données collectées et comment sont-elles utilisées ?

Les chercheurs et les écologistes se réfèrent aux données collectées pour orienter les efforts de conservation. Les données et les photos qui sont enregistrées vont ainsi dans une base de données qui permet de cartographier les types de forêts, les espèces, le niveau de pollution, les niveaux de perturbation et la faune à travers l'île Maurice. Cela démontre que les informations fournies sont non seulement significatives, mais qu'elles soutiennent activement les initiatives de préservation des mangroves.

# Parlez-vous risque ?

par Olivier Decotter

**La gestion des risques est une discipline (presque une culture) primordiale en entreprise. Elle permet d'anticiper les risques pour mieux les manager afin d'assurer un pilotage d'entreprise pérenne. La fonction de Risk Management au sein d'IBL a pour but de piloter, accompagner et coordonner les activités de gestion des risques pour aider les entreprises du groupe à réaliser leurs objectifs stratégiques. Cette discipline est également présente dans notre quotidien : tout ce que nous entreprenons comporte des risques et nous les gérons de manière naturelle. Faisons le tour de la question.**

## 1. C'est quoi un risque ?

Un risque existe lorsqu'on a un objectif à atteindre. "J'aimerais devenir boxeur professionnel", "je souhaite faire un saut en parachute", "je vais prendre l'avion"... Tout objectif comporte sa dose de risques, plus ou moins élevés dépendant de la difficulté de l'objectif. Plus l'objectif est difficile à atteindre, plus grande est la récompense !

Un risque représente tout obstacle qui pourrait empêcher l'atteinte de nos objectifs. Dans le domaine du Safety & Health, le risque s'apparente au danger. Cela dit, ne rien faire (qui peut être un objectif louable) comporte aussi des risques tels que manquer une belle opportunité !

## 2. Comment déterminer qu'un risque peut se réaliser et pourquoi ?

On évalue l'exposition au risque en considérant deux paramètres : la probabilité que le risque se réalise et son impact. On donne une note (de 1 à 5, en général) à chacun des paramètres et on les multiplie. Plus le résultat est élevé, plus le risque est important. Cette évaluation permet de classer les risques

en ordre de priorité avant de se concentrer sur les obstacles qu'on doit franchir en premier afin d'arriver au but. Vous comprenez que c'est un exercice qu'on pratique tous les jours mais de manière inconsciente.

## 3. Comment gère-t-on un risque ?

Il y a des risques dont l'impact est tellement minime qu'on ne s'embête pas à les gérer. Par exemple : s'égratigner le genou en jouant au foot sur l'herbe ! Donc, on gère les risques qu'on décide de prendre et selon leur importance. Rien de nouveau. On surmonte tous les obstacles de la vie quotidienne en se concentrant sur les plus importants : le risque de se blesser gravement, de trop s'endetter, d'enfreindre la loi, de faire une grosse erreur et perdre son travail.

Il existe une méthodologie pour gérer un risque. Il faut d'abord identifier ses causes et conséquences. Ensuite, on met en place une mesure d'atténuation pour diminuer les causes les plus probables et maîtrisables. On analyse aussi les conséquences d'un risque pour envisager une solution afin de les atténuer.

## 4. Peut-on éviter un risque ?

Oui, on évite un risque en ne faisant pas la chose prévue. J'évite le risque d'un accident de métro en ne prenant pas le métro.

## 5. Peut-on partager un risque ?

Le partage du risque est une autre manière de le gérer en faisant intervenir une autre personne qui prend le risque avec vous. Par exemple, plutôt que de me lancer seul dans un business risqué, je trouve un partenaire pour investir à mes côtés. Ainsi, je partage le risque financier. Typiquement, les assureurs, banquiers, partenaires financiers jouent ce rôle.

## 6. Qu'est-ce que "l'appétit du risque" ?

L'appétit du risque est la somme des risques qu'une personne est prête à prendre pour atteindre un but. Imaginez ces scénarios : faire un saut en parachute (une envie d'adrénaline ?), aller à la pêche au gros lors d'un cyclone (les plus gros

poissons sortent durant le mauvais temps ?), ne pas réviser lors des examens (vachement confiant !), oublier l'anniversaire de sa moitié (danger mortel !). Vous prenez le risque ?

## 7. Enfin, qu'en est-il de la gestion des risques en entreprise ?

La gestion des risques est partie intégrante de la bonne gouvernance. Toute entreprise a des objectifs stratégiques et de performance. Pour les atteindre, elle doit avoir une maîtrise totale de son environnement et des risques auxquels elle fait face. Plus une entreprise diffuse une culture de gestion de risques à tous les niveaux dans son organisation, plus elle sera en mesure de les anticiper, d'optimiser ses processus de contrôle, prendre des décisions éclairées et se créer des opportunités. Si chacun gère les risques de son métier rigoureusement, il participera nécessairement à la réussite du Groupe IBL.

À vous de jouer maintenant !

### Olivier Decotter

Olivier est le responsable du département Risk Management & Compliance d'IBL, créé en 2018. Il est juriste d'affaires de formation et détenteur d'un MBA. Fort de ses compétences qu'il met à contribution pour la gestion des risques au niveau groupe, il accompagne les entreprises d'IBL dans le développement d'un cadre propice à l'identification et au management des risques.

### Prenons un exemple

Après des années de difficultés financières, un projet extraordinaire, en collaboration avec un partenaire international, se présente pour votre entreprise. Vous devez prendre l'avion pour signer tous les contrats à l'étranger. La réussite de ce projet sauvera votre entreprise et annonce des jours meilleurs pour toute votre équipe. Plusieurs risques peuvent être identifiés dans une telle situation mais prenons uniquement celui de rater l'avion.

Risque	Causes	Conséquences	Mesures d'atténuation
<b>Rater l'avion</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Retard/oubli du taxi</li> <li>Embouteillage/accident de la route/panne d'essence</li> <li>Oubli du passeport/documents de voyage</li> <li>Changement d'horaire de départ (non notifié)/retard de l'avion (problème mécanique ou autre)</li> <li>Mauvaise planification du départ (grosse fête la veille, rater son réveil)</li> <li>Maladie de dernière minute</li> <li>Je suis la seule personne habilitée à signer les contrats</li> <li>Grève du personnel de la ligne aérienne</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Conséquences financière et réputationnelle pour l'entreprise :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Non-aboutissement d'un projet majeur faisant perdre des millions à l'entreprise et causant des pertes d'emploi</li> <li>Mauvaise presse et image de l'entreprise</li> <li>Perte de confiance d'un partenaire stratégique</li> </ul> </li> <li><b>Conséquences personnelles :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Faute professionnelle grave</li> <li>Dompage réputationnel</li> </ul> </li> </ul>	<p>Alors, que faites-vous dans une telle situation ?</p> <p>Qu'envisagez-vous pour ne pas rater cet avion de la dernière chance ?</p>

# Azuri, dessine-moi ma vie dans 10 ans

Où vous voyez-vous dans dix ans ? À quoi ressemblera votre vie ? Peut-être n'y avez-vous pas vraiment réfléchi... Avec le nouveau master plan d'Azuri Ocean & Golf Village, les habitants de la Smart City et les communautés avoisinantes savent désormais comment envisager leur avenir. Plus vert, plus durable et plus responsable, le bonheur rythme le quotidien. Au cours de la dernière année, BlueLife et le Groupe IBL ont travaillé en étroite collaboration pour évaluer conjointement les aspects liés au climat, aux écosystèmes, ainsi qu'aux droits et à la résilience au sein de la communauté, redéfinissant ainsi la trajectoire vers cet avenir meilleur.



L'adoption de l'urbanisme bioclimatique va au-delà de l'esthétique. Elle vise un impact immédiat et durable. Cela se traduit par une meilleure qualité de l'air, une réduction de la chaleur et une résilience accrue face aux défis climatiques. Dans cette quête d'un avenir plus responsable, BlueLife a collaboré avec l'Atelier LD, une équipe de spécialistes en urbanisme écologique, pour développer le nouveau master plan d'Azuri qui s'inscrit dans la durabilité.

Les nouveaux projets résidentiels au cœur d'Azuri prennent en considération la circulation d'air dans chaque villa ou appartement par rapport aux vents généraux, les parties couvertes du bâtiment et l'orientation des façades pour minimiser l'exposition au soleil. L'objectif est de maintenir une température intérieure agréable. Contrairement aux constructions conventionnelles nécessitant une climatisation pendant quatre à six mois par an, les propriétaires de maisons bioclimatiques pourraient n'en avoir besoin uniquement durant un à deux mois, grâce à un nouveau design favorisant la ventilation naturelle. Résultat : une utilisation énergétique plus efficace et une consommation électrique réduite.

En mai 2023, pour son plus récent projet de villas, BlueLife a également introduit le concept de piscines naturelles. Entièrement traitées à base de plantes et sans produits chimiques, elles minimisent leur impact environnemental de manière tangible.

## Goutte par goutte, tri par tri : une gestion optimale de l'eau et des déchets

À Azuri, rien ne se perd. Depuis l'ouverture du village en 2013, des mesures importantes ont été prises et se poursuivent en matière de gestion des eaux usées. Une station de traitement des eaux a été mise

en place, permettant la collecte, le traitement et le recyclage à 100 % des eaux usées d'Azuri pour une utilisation dans le réseau d'irrigation. Cette station dessert tous les projets connectés à ce jour.

À Maurice, où les problèmes liés à l'eau, tels que les périodes de sécheresse, sont fréquents, le smart metering offre un contrôle efficace de la consommation d'eau. Contrairement aux systèmes antérieurs qui ne détectaient les fuites qu'à la fin du mois, le smart metering est connecté à des capteurs via une antenne Wi-Fi, facilitant une détection immédiate des anomalies de consommation. Cela permet de signaler rapidement les problèmes de fuite. L'objectif est de réduire le gaspillage d'eau de plus de 70 % par an.

En ce qui concerne la gestion des déchets, Azuri a mis en place un système de tri dans tout le village. Les déchets triés sont collectés par une entreprise partenaire, puis transformés en produits tels que des bouteilles en plastique biodégradable. De même, les déchets verts provenant des jardins sont transformés en compost ou en copeaux de bois utilisés dans l'aménagement paysager du village.

## Le bonheur de la nature et de la mobilité douce

La coexistence avec la nature est un aspect essentiel du nouveau master plan d'Azuri. Celui-ci se concentre davantage sur les espaces verts et la préservation des forêts. Plus de 35 % des terres y seront désormais dédiées, contre environ 20 % prévus au départ. Les familles seront également ravies de découvrir un réseau dense de parcs et d'espaces ouverts au sein de la Smart City. En parallèle, BlueLife œuvre à la mise en place d'un plan permettant de mesurer et de réduire l'empreinte carbone.

Enfin pour favoriser la mobilité douce à l'intérieur du village, une

zone dédiée aux piétons, cyclistes, scooters et trottinettes électriques y est en train d'être aménagée. Avec plus de 400 unités résidentielles actuelles et environ 1000 résidents – qui devrait passer entre 4 000 et 5 000 à terme – il est nécessaire d'éviter les véhicules polluants autant que possible.

## Un bonheur partagé avec les communautés avoisinantes

Chez BlueLife, on a bien compris qu'on ne peut pas changer le monde en restant dans sa bulle. Azuri se développe en harmonie avec la nature et avec le monde qui l'entoure. Pour continuer dans cette voie, la Smart City offrira des facilités et des opportunités sociales et économiques aux résidents comme aux communautés avoisinantes. De plus, Azuri collabore avec des villages avoisinants pour développer des projets d'infrastructures qui profiteront à tous.

Azuri comprend notamment un hôtel qui emploie plus de 180 personnes, la majorité étant issue de villages avoisinants tels que Rivière du Rempart ou encore Roches Noires. Depuis 2013, un Social Fund finance des formations en pâtisserie, cuisine et housekeeping pour les personnes de la région. Grâce à ces initiatives, plus de 2 000 emplois directs et indirects ont été générés, renforçant l'impact positif d'Azuri.

Et pour intégrer autant que possible les habitants de la région à la vie du village, Azuri invite notamment les enfants défavorisés à profiter d'activités sportives telles que le tennis ou le golf. À travers des cours gratuits, ils peuvent ainsi se découvrir une nouvelle passion. Pour BlueLife, c'est un moyen de dénicher des graines de champions, que l'entreprise pourra ensuite parrainer afin de les encourager à faire carrière dans leur sport de prédilection.

Ça promet ! Alors, on se donne rendez-vous dans dix ans ?

# Miwa Sugar

## Production record en 2022-2023

Issue d'une scission d'Alteo en 2022, Miwa Sugar concentre son activité dans l'industrie sucrière en Afrique de l'Est. Depuis sa création, l'entité a très vite su établir des partenariats fructueux avec le gouvernement tanzanien et des investisseurs privés au Kenya pour asseoir son développement régional. Après seulement un an d'activité, Miwa Sugar confirme son statut d'acteur clé dans la région. La jeune entreprise s'est distinguée en 2023 par les performances exceptionnelles de ses deux principales filiales, Transmara Sugar Company au Kenya et la TPC en Tanzanie, incarnant ainsi l'excellence dans la culture de la canne et la production du sucre.



### Transmara Sugar Company

Transmara Sugar Company Limited fait la fierté de Miwa Sugar au Kenya. L'usine a surpassé les attentes de l'exercice 2022-2023 en augmentant sa capacité à broyer de la canne de 6,5 % par rapport à l'an dernier. Symbole de l'engagement de l'équipe et d'une collaboration fructueuse avec les cultivateurs locaux, cette performance positionne favorablement Transmara pour des initiatives futures, notamment l'implémentation d'une usine de briquetage et l'installation d'une cinquième usine.



**1 004 725**  
tonnes de  
cannes broyées



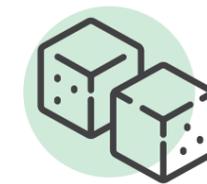
**6,5 %**  
de croissance par  
rapport à l'année  
précédente

### TPC

De l'autre côté de la frontière, TPC, l'une des plus grandes entreprises agroalimentaires de la Tanzanie et récemment intégrée à Miwa Sugar, vient aussi de marquer l'histoire sucrière de la région sur l'année 2022-2023. Au-delà des records de production, cette saison a permis à TPC d'augmenter le bonus aux employés, de renforcer son engagement envers la responsabilité sociale notamment en soutenant l'ONG FT Kilimanjaro – qui œuvre dans l'éducation et la santé pour contribuer au bien-être de la communauté locale – et de verser des impôts et des dividendes records au gouvernement, soutenant ainsi le développement national.



**1 143 909**  
tonnes de  
cannes broyées



**116 691**  
tonnes de sucre produites  
(4 000 tonnes de plus que le  
précédent record)



**1 900**  
employés  
permanents



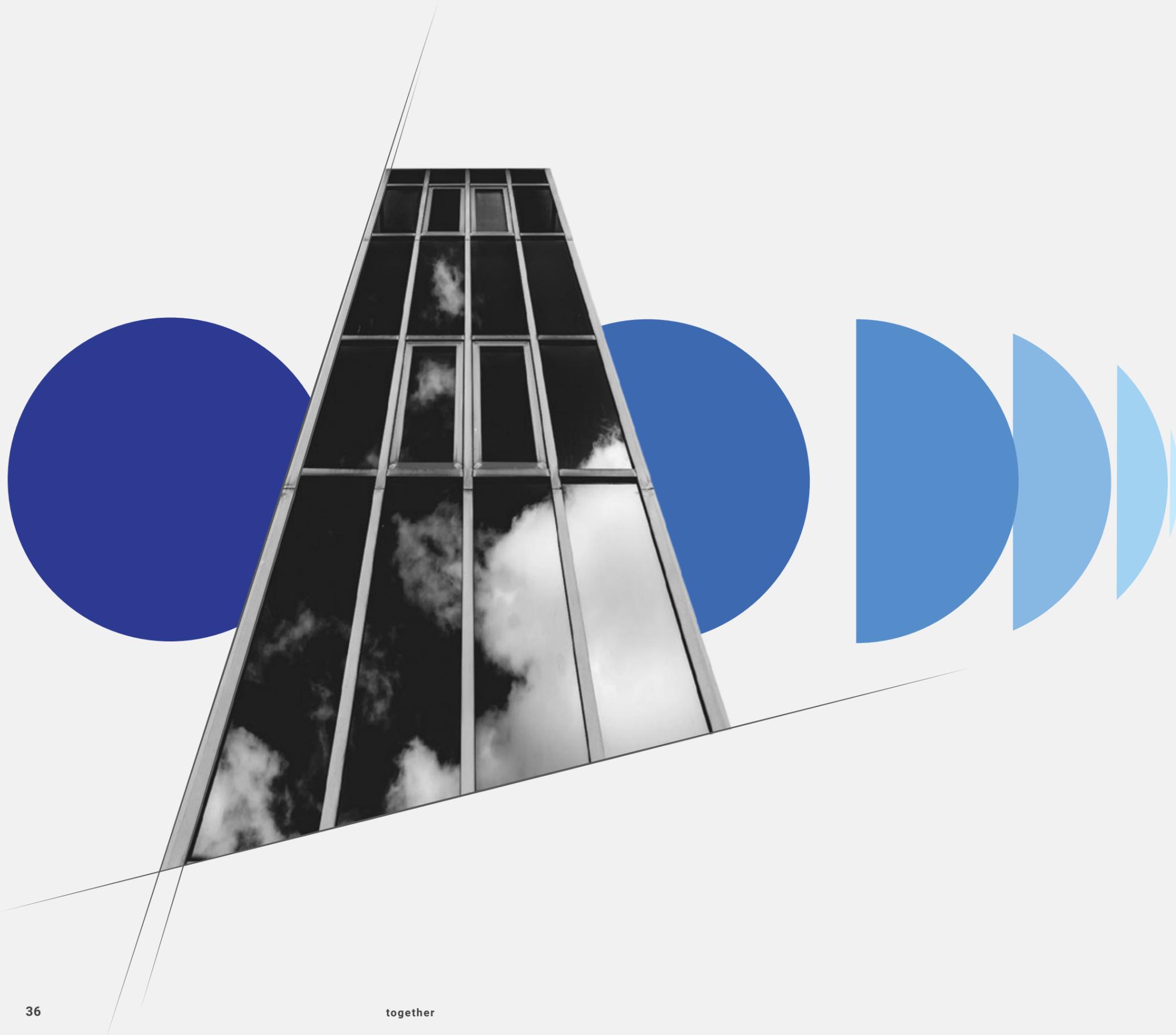
**1 000**  
saisonniers



**15 000**  
hectares  
de terre



**TPC représente 1/3**  
du sucre produit en  
Tanzanie sur l'année



# TRADITION & TRANSFORMATION

Démarrer. Réussir. Durer. Observer. Se renouveler.  
Apprendre. Réussir. Recommencer.

Une entreprise connaît de nombreux cycles. Elle peut les subir, les provoquer ou les utiliser comme levier de son développement.

Depuis près de 200 ans, IBL écrit une histoire empreinte d'audace et d'excellence. En 2024, doté des meilleures compétences, notre groupe poursuit une aventure reposant sur un héritage qui sculpte son essence et sa vision. Cette dynamique renforce son leadership qui, à son tour, permet d'initier des changements concrets.

Pour assurer sa pérennité, il faut savoir valoriser les traditions salutaires et impulser les transformations significatives.

# IBL Scholarship capitalise sur la tradition des valeurs

**Plus qu'une simple bourse, IBL Scholarship a su bouger avec son temps pour perdurer. Elle demeure aujourd'hui une aubaine pour le Groupe IBL, autant que pour ses boursiers. On vous explique comment...**

Il y a maintenant 35 ans, le Groupe IBL a su voir le potentiel de la jeunesse. Il crée alors IBL Scholarship, visant à financer les études des enfants d'employés du groupe qui ont brillé sur le plan académique. Si cette bourse représente une belle opportunité pour commencer sa carrière, elle se révèle un formidable véhicule de tradition.

Lancée en 1988, IBL Scholarship voit le jour dans un contexte où les études universitaires sont relativement inaccessibles. À l'exception de l'Université de Maurice, les études sont alors coûteuses, car les grandes universités sont toutes à l'étranger. L'idée est alors de donner l'opportunité aux élèves brillants de poursuivre leurs études supérieures dans des domaines recherchés par le groupe. Une fois les études terminées, les boursiers s'engagent à y travailler. Une stratégie payante qui, non seulement, amène de l'expertise au sein des entreprises, mais surtout, pérennise les valeurs d'IBL en les véhiculant à travers les générations.

Ce programme dynamique s'adapte à la diversification du groupe, entraînant inévitablement de nouvelles compétences recherchées. Tout autour, le paysage éducatif mauricien change, alors qu'apparaissent les premiers campus d'universités étrangères. IBL Scholarship est donc appelé à évoluer.

Comment ? "Le changement principal est arrivé en 2009, avec la décision de toucher davantage de bénéficiaires. Cette bourse, qui était alors proposée à un seul boursier par an pour couvrir ses frais d'études à l'étranger, s'ouvre alors à plusieurs boursiers, uniquement pour des études professionnelles et vocationnelles sur le sol mauricien", explique Linda Tack Shin, Human Capital Group Development Manager.

Puisque les diplômés deviennent de plus en plus accessibles, l'expérience pratique devient vite un critère décisif du point de vue de l'employeur. La suite logique, pour la bourse, est alors d'inclure l'option de stages dans les entreprises d'IBL pour professionnaliser davantage ces jeunes étudiants. En effet, les boursiers s'engagent à se mettre à la disposition des entreprises du Groupe IBL pour une expérience d'au moins un an.

## Comment obtenir l'IBL Scholarship ?

Cette bourse, totale ou partielle, octroyée sur la base du mérite, a touché quelque 145 jeunes depuis sa création.

### Les critères d'éligibilité actuels :

- Être l'enfant d'un employé du Groupe IBL
- L'employé doit compter un minimum de cinq ans de service au sein du groupe
- Ceux qui candidatent pour la première fois ont la priorité

### La sélection a lieu en trois grandes étapes, au cours desquelles un comité note :

- Les résultats de SC/HSC.
- La situation financière familiale, qui prend en compte les revenus combinés des parents, mais aussi les valeurs familiales (si elles rejoignent celles du groupe).
- L'interview du candidat qui présente lui-même son projet d'études.

La bourse est finalement octroyée en fonction du total de points accumulés par le dossier de candidature.



## UN VÉHICULE DE VALEURS

"Je constate que les enfants d'employés, boursiers d'IBL de surcroît, vivent déjà les valeurs d'IBL lorsqu'ils rejoignent notre groupe. Leur engagement et leur loyauté envers IBL, en particulier, sont plus marqués. Probablement parce que la transmission des valeurs d'IBL se fait, consciemment ou inconsciemment, à la maison", confie Linda Tack Shin.

Nooree Murtuza, Training and Administrative Assistant au siège d'IBL, le confirme. L'ex-boursière est maintenant la collègue de Linda au département Training and Development. "Nous vivions déjà les valeurs d'IBL à la maison à travers mon père, qui travaillait chez HealthActiv. C'est à travers lui que j'ai entendu parler de cette bourse. Mon parcours commence en 2018 lorsque j'obtiens une bourse partielle pour mes études à Middlesex University. J'opte pour des études à temps plein et je bénéficie de stages de vacances. C'est à cette occasion que je découvre le département Training and Development, que je n'ai pas quitté depuis !" se souvient Nooree, le sourire aux lèvres. Lorsqu'on lui demande ce qui fait qu'elle est toujours chez IBL après un an, elle répond : "IBL est comme une famille. Le groupe sait créer un sens de l'appartenance très fort. J'ai tout aussi hâte de voir démarrer des projets très excitants au sein de mon département !"

## UN DÉBUT DE CARRIÈRE PROMETTEUR

Ce sens de la loyauté est, en effet, renforcé par de belles perspectives de carrière au sein du groupe. Jean Mée Lohun, un autre boursier, termine ses études en 2012. Il entre comme graphiste au siège, avant d'intégrer l'équipe de Winners. Il y est aujourd'hui Graphic Design Lead.

"Pour la petite histoire, mon frère jumeau était, lui aussi, boursier. Nous avons fait nos études au Charles Telfair Institute, puis est venu le moment de nous lancer. La décision de la direction de Winners de reprendre les brochures et le graphisme pour la communication en interne représente un moment charnière de ma carrière. Je suis alors témoin de la création du département qui deviendra l'équipe de six que nous formons maintenant avec mes collègues. Ce sacré bout de chemin m'a permis de constater que le groupe vit pleinement sa valeur People First, car il sait valoriser ses employés", affirme Jean-Mée.

## UN MOYEN DE TROUVER SA VOIE

C'est ce que représente cette opportunité pour Lino René, Rédacteur Technique au Chantier Naval de l'Océan Indien (CNOI). Il choisit un Diploma in Electro-Mechanical and Automation Engineering à l'Université Des Mascareignes à temps partiel pour pouvoir continuer à travailler au chantier naval.

"Au départ, c'est dur de trouver son rythme lorsqu'on travaille et qu'on étudie en même temps. Mais je suis passionné de mécanique depuis tout petit et c'est cette passion qui me motive depuis déjà onze ans", livre-t-il sur un ton guilleret, après nous avoir annoncé qu'il a réussi ses études. Et d'ajouter : "Je suis aussi très reconnaissant du soutien que me porte le CNOI, car mes supérieurs me permettent de prendre mes demi-journées pour me rendre à l'université."

Si son travail consiste, pour l'heure, à suivre les travaux et à rédiger des rapports de réparations d'arrêt technique sur différents types de navires, Lino nourrit tout de même le rêve d'exercer pleinement ce qu'il apprend à l'université dans le futur.

Ces parcours ont beau être différents, ils témoignent de la capacité du Groupe IBL à fédérer autour de ses valeurs, ce, au fil des générations. De quoi indiquer que la pérennité est, avant tout, une question d'équilibre entre dynamisme et constance.



# Jean-Claude Béga :

## "IBL a mis en place tous les ingrédients requis pour assurer la pérennité de son leadership"

**Réputé pour être "un gros bossueur, méticuleux et dévoué", Jean-Claude Béga a été une cheville ouvrière du développement du Groupe IBL depuis qu'il a rejoint GML en 1997 jusqu'à la fin de sa carrière au poste de Group Head of Financial Services and Business Development à IBL Ltd. Il a contribué à de nombreux succès qui participent à l'essor socio-économique de l'île Maurice aujourd'hui : la création d'AfrAsia Bank, l'acquisition de Nāiade Resorts ou encore, la fusion entre GML Investissement Ltée et Ireland Blyth Limited qui aboutira à la création d'IBL Ltd en 2016. À la retraite depuis le 30 juin 2023, il reste un fidèle collaborateur du Groupe IBL en assurant, pour encore quelques années, la présidence de UBP, BlueLife et Lux Island Resorts. Retour sur ces 26 ans où Jean-Claude a mis à profit sa passion, son expertise et sa disponibilité.**

**Lorsque vous avez rejoint GML en 1997, quelles étaient votre vision et vos ambitions pour cette entreprise ?**

Au départ, la sucrerie de Mon Loisir occupait 50 % de mon temps et, fort de mon expérience dans le secteur sucre, j'avais pour mission d'en assurer sa direction financière. Je consacrais les autres 50 % de mon temps à la direction financière des activités d'investissements de GML. Ce portefeuille était déjà très important et j'ambitionnais de participer à sa création de valeur en le rationalisant et en le développant.

**Après 26 ans, pensez-vous avoir accompli ce que vous aviez envisagé ?**

En fait, je pense avoir été beaucoup plus loin que ce que j'avais envisagé. En

1999, la gestion de l'activité sucrière a été transférée à F.U.E.L et cela m'a permis de consacrer tout mon temps aux activités d'investissements de GML. C'est ainsi que j'ai participé au développement de nouvelles activités notamment dans les secteurs des services financiers, de l'hôtellerie et du développement immobilier.

**Pouvez-vous citer quelques développements importants auxquels vous avez participé à partir de ce moment-là ?**

Il y a eu la restructuration des activités sucrières avec la réorganisation du Groupe F.U.E.L, la cession du Groupe Médine, l'acquisition de Mon Loisir et, finalement, la fusion avec Deep River-Beau Champ pour la création d'Altéo.

Dans l'hôtellerie, nous avons fait l'acquisition de Naiade Resorts, suivie d'une restructuration majeure en 2008 et du rebranding en 2011, pour devenir Lux\* Island Resort.

Dans le secteur financier, j'ai participé à la création d'AfrAsia Bank en 2008. Après avoir monté un dossier et obtenu une licence provisoire du régulateur, nous avons recruté un CEO et quelques-uns de ses collaborateurs directs qui avaient pour tâche de tout mettre en œuvre pour l'ouverture de cette future banque en moins d'un an – une belle réalisation quand on voit qu'elle est, aujourd'hui, la deuxième banque commerciale la plus importante de l'île Maurice.

Nous avons aussi créé GML Pension Fund pour y regrouper les fonds de pension des principales filiales de GML (une première à Maurice), GML Trésorerie ou encore Axys Leasing.

J'ai également joué un rôle dans la création de BlueLife en présentant ce projet à Actis en 2007 et en négociant les termes de notre partenariat futur avec eux. Et, bien sûr, il y a eu la consolidation de l'actionariat de GML Investissement Ltée dans Ireland Blyth Ltd pour aboutir à la fusion de ces deux entités et le rebranding en IBL Ltd en 2016. J'ai effectué les premières simulations financières de ce projet et j'ai, par la suite, activement participé aux discussions et négociations.

#### **Faire réussir une entreprise en 1997 et faire réussir une entreprise en 2023 : quelles différences ?**

Selon mon expérience durant ces trois décennies, je pense qu'il n'y a pas beaucoup de différences. Pour réussir, une entreprise doit pouvoir compter sur un leader très compétent et très agile qui sait mener une équipe soudée capable de soutenir, en retour, ce leader et de le conseiller dans la stratégie. Cette entreprise doit pouvoir compter sur son management et doit disposer d'équipes opérationnelles aptes à exécuter la stratégie et à créer de la valeur. Pour résumer, une entreprise aura toujours besoin d'humains compétents, faisant preuve de rigueur et de responsabilité, pour se démarquer.

#### **Quels ont été les changements significatifs dans la culture du travail depuis tes débuts ?**

À mes débuts chez GML, l'équipe était toute petite avec une dizaine de personnes et c'était une

entreprise familiale. Nous avons recruté au fur et à mesure, en ligne avec les développements du groupe. Nous avons tous travaillé très dur et l'esprit d'équipe prévalait toujours dans l'entreprise.

Après la fusion entre GML et Ireland Blyth Ltd, il a fallu du temps pour que les membres des deux équipes puissent travailler ensemble et pour qu'ils apprennent à se connaître et à se faire confiance. Je pense que nous y sommes maintenant. Tous les collaborateurs, à tous les niveaux, travaillent tous très dur chez IBL mais il me semble qu'il faudra encore un peu de temps pour faire régner l'esprit d'équipe au niveau de l'entreprise. Néanmoins, cet esprit d'équipe prévaut à l'échelle de chaque département au sein d'IBL et c'est déjà très bien.

#### **Qu'est-ce qui fait la force d'IBL aujourd'hui ?**

D'abord, IBL possède un Group CEO très compétent et très perspicace en affaires en la personne d'Arnaud Lagesse. Sa vision, son ambition et son esprit d'entrepreneuriat permettront à IBL de poursuivre son développement. Il est aussi un fin négociateur et sait trouver des accords avantageux avec ses partenaires.

Puis, la diversité est une valeur fondamentale du Groupe IBL – que ce soit pour les collaborateurs ou pour les activités. En effet, IBL bénéficie des compétences d'une équipe diversifiée et dynamique, à tous les échelons.

La taille d'IBL est très conséquente sur le plan local et lui donne les moyens de se développer et de développer ses filiales. Les opérations sont très diversifiées avec neuf secteurs d'activité. Cette pluralité assure la résilience du groupe en cas de récession dans certains secteurs. Et, en tant que groupe solide à l'esprit agile, IBL facilite et soutient le développement de ses entreprises.

Depuis 2021, IBL a accentué sa diversification géographique avec des investissements en Afrique de l'Est ou dans l'océan Indien pour bénéficier de la croissance économique dans les autres territoires et dans des devises étrangères.

Mais tous ces développements nécessitent une bonne gouvernance. Cet enjeu qui a toujours été décisif pour IBL est un élément crucial pour gouverner dans l'intérêt général, afin d'assurer la prospérité et le bien-être de la société dans son ensemble.

De plus, le groupe a récemment renforcé son engagement en matière de développement durable. Il s'assure que sa croissance et sa rentabilité contribuent à la croissance économique du pays et à la société en explorant des solutions innovantes et durables et en agissant de manière responsable.

Je pense qu'IBL a mis en place tous les ingrédients requis pour assurer la pérennité de son leadership.

#### **Selon vous, quels seront les futurs grands défis d'IBL ?**

Dans l'immédiat, il s'agit de réussir dans cette stratégie IBL Beyond Borders. Le groupe a amorcé un tournant d'envergure en optant pour cette expansion et des acquisitions majeures ont été effectuées. C'est toujours plus difficile de réussir dans un pays étranger. Afin d'assurer sa réussite, IBL a, d'abord, investi dans des secteurs où le groupe a une expertise et dans des entreprises profitables et en forte croissance (la grande distribution et la santé) et s'est associé avec des partenaires locaux de renom. Surtout, IBL dispose d'une équipe solide sur place qui assure le développement contrôlé de ces entreprises, se positionnant comme un partenaire stratégique. Par la suite, il s'agira de poursuivre cette stratégie IBL Beyond Borders sur d'autres territoires qu'il faudra identifier. Cependant, IBL ne devra pas négliger ses opérations locales et devra aussi poursuivre son développement à Maurice.

#### **À titre individuel, quel défi êtes-vous le plus fier d'avoir relevé ?**

Alors que ma formation d'expert-comptable me prédestinait à exercer le métier de comptable et de directeur financier, j'ai aussi particulièrement réussi dans le Business Development et me

suis vu notamment confié ce rôle après la fusion, comprenant la responsabilité de créer le bureau d'IBL à Nairobi en 2018. Après des débuts difficiles, Jorsen Patten, le responsable de ce bureau, est parvenu à créer un réseau très important [NDLR : lire l'interview de Jorsen Patten dans *together* n°5]. Nous avons analysé beaucoup de propositions de partenariat permettant à IBL d'effectuer deux acquisitions majeures au Kenya. Je suis particulièrement fier de la création de ce bureau à Nairobi car elle constitue les prémices de la stratégie d'expansion IBL Beyond Borders.

#### **Avec le recul, qu'auriez-vous fait différemment dans votre travail ?**

Dans les grandes lignes, je pense avoir réussi ce que j'avais entrepris et je suis très heureux et fier de mon parcours chez GML, puis à IBL. Avec l'âge, la sagesse s'installe. Cette sagesse m'aurait sans doute évité certains conflits et déboires, mais je n'ai pas de regrets car on apprend beaucoup de ses expériences.

#### **Que souhaiteriez-vous avoir légué au Groupe IBL ?**

J'ai toujours cherché l'excellence dans mon travail et j'apprécie les collaborations. De ce fait, j'aimerais avoir inculqué une certaine culture du travail et l'importance de l'esprit d'équipe.

#### **Comment envisagez-vous le Groupe IBL dans 26 ans ?**

IBL sera toujours le premier groupe industriel mauricien et son développement le positionnera comme un groupe régional d'envergure. Dans ce contexte, IBL va continuer son rôle de pionnier en guidant les autres groupes et sera un employeur exemplaire. Les marques d'IBL seront toujours reconnues et appréciées par les Mauriciens.

# UBP, Bâtitteur d'émotions

L'histoire de The United Basalt Products Ltd (UBP) est étroitement liée à celle de l'île Maurice. Créée en 1953, l'entreprise a contribué au progrès du pays de manière constante dans le secteur de la construction en créant des emplois et en promouvant la production locale.

Pendant sept décennies, UBP a accompagné les plus grands chantiers de l'île Maurice. D'une entreprise individuelle, elle s'est diversifiée pour se développer en un groupe solide d'entreprises qui déploie ses activités dans la région. Aujourd'hui, le groupe UBP emploie 1 500 personnes dévouées qui constituent le pilier de son développement et qui lui permettent, ainsi, de maintenir sa position de leader dans le secteur de la construction.

Regardant ces 70 années fructueuses d'UBP, son CEO, Stéphane Ulcoq, retient une étape déterminante : "Si je devais mettre en lumière un moment important, ce serait lorsque Maurice est passée de l'utilisation du sable corallien à l'usage du rocksand dans le secteur de la construction. UBP a joué un rôle crucial en déployant des efforts considérables pour soutenir cette transition qui visait à préserver le patrimoine naturel de l'île Maurice. Nous nous sommes engagés auprès des autorités pour garantir une production suffisante de rocksand, répondant ainsi aux besoins du marché."



## 1953

La UBP est créée suite à la fusion de trois entreprises, sous la direction de Jean Giraud.

## 1968

La UBP rachète la concasseuse de Cogefar à Plaine Magnien et met sur pied une unité de production à Poudre d'Or.

## 1970

United Concrete Product Seychelles (UCPS) voit le jour.

## 1993

UBP investit dans Welcome Industries Ltd à Rodrigues.

## 1995-96

Incorporation et construction de l'usine de Dry Mixed Products Ltd (maintenant connue sous le nom de Drymix Ltd) – une filiale à 100 % de Pre-Mixed Concrete Ltd.

## 1999

UBP Madagascar voit le jour.

## 2000

- UBP soutient l'arrêt de l'extraction du sable corallien en introduisant le rocksand.
- L'expansion internationale continue à travers United Granite Products (Private) Ltd au Sri Lanka.

## 2002

Ouverture du premier magasin Espace Maison à Trianon.

## 2004

UBP fait l'acquisition de la Compagnie de Gros Cailloux Ltée.

## 2005

Espace Maison ouvre de nouveaux magasins à Forbach et à Tamarin.

## 2006

- UBP acquiert une installation de concassage à St Julien.
- Gros Cailloux lance un département pépinière.
- UBP et Drymix créent la formulation de Crepifix avec du rocksand.

## 2012-13

- Modernisation de la concasseuse de Geoffroy.
- Mise à niveau de St Julien Crushing Plant.

## 2015

- UBP construit un nouvel entrepôt de 2 000 m<sup>2</sup> à Roche Bois.
- Gros Cailloux lance ses activités de culture de légumes.

## 2016

- Drymix investit dans de nouvelles machines à Geoffroy pour moderniser son processus de production.
- UBP lance sa gamme de blocs intelligents.

## 2017

- Sud Concassage Limitée arrête ses activités et ses employés sont relocalisés à UBP.
- Espace Maison rénove ses magasins à Trianon, Forbach, Tamarin et Flacq et lance sa première application mobile.

## 2018

- La restructuration du Groupe commence.
- Gros Cailloux lance ses pesticides bio.
- Espace Maison lance son site web de vente, avec plus de 18 000 produits.

## 2019

L'ouverture d'Espace Maison à Beau Vallon.

## 2021

Le groupe augmente son actionariat de 54,6 % à 71,8 % dans Drymix et de 49 % à 100 % dans Premix.

## 2022

- Janvier : UBP Group reprend la gestion de Premix.
- Juin : un accord d'exclusivité est conclu pour l'acquisition de plusieurs entreprises opérant dans le même domaine d'activité qu'UBP à l'île de la Réunion. Par la suite, un Share Purchase Agreement est signé en juillet 2022, sous réserve de l'achèvement satisfaisant des conditions préalables.

## 2023

La UBP célèbre ses 70 ans d'existence et devient actionnaire de F.A.S.T. à 100 %.



## Martine de Souza :

"La réponse de la Fondation Joseph Lagesse est une dynamique qui s'adapte aux besoins qui sont rencontrés au fil de notre histoire"

**La structure et le modèle opérationnel de la Fondation Joseph Lagesse (FJL) sont en cours de révision pour refléter l'évolution du Groupe IBL vers une stratégie de développement durable plus cohérente et intégrée. Celle-ci se concrétise avec les radars de priorisation de l'Embedding Project qui permettent aux entreprises du groupe d'identifier et de prioriser leurs enjeux dans huit dimensions. Parmi elles, une composante sociale déjà abordée par la FJL : les droits et la résilience dans les communautés. Il est devenu évident que, pour maximiser l'impact et utiliser ses ressources de manière optimale, l'approche CSR du Groupe IBL doit encore évoluer en regroupant ses actions qui relèvent de la "durabilité". Martine de Souza, Head of Social Inclusion à IBL Ltd, raconte cette transition.**

**Pourquoi l'action de la FJL doit-elle s'aligner sur la stratégie de développement durable du Groupe IBL ?**

L'action sociale de la fondation a toujours été menée dans le cadre du Corporate Social Responsibility (CSR). La mise en place d'une gouvernance et l'élaboration d'une stratégie de développement durable requièrent que l'action sociale y soit alignée.

Sur le plan de la gouvernance tout d'abord. La FJL a été créée par le Groupe GML en 2005, bien avant l'entrée en vigueur du CSR à Maurice. Les projets qui étaient menés étaient assez simples : un accompagnement aux ONG locales sur le long terme et deux projets d'envergure que sont le relogement social avec la construction de 16 maisons à Chemin Rail et celle d'une école maternelle pour Bois Marchand. En 2015, une réflexion stratégique avait été initiée par le

président de la FJL, Arnaud Lagesse, et de là sont nés les pôles Éducation, Développement communautaire et Environnement. En 2020, IBL a donné une nouvelle impulsion au développement durable et à son action sociale, avec l'arrivée de Christine Marot comme Group Head of Technology & Sustainability [NDLR : lire son interview dans together n°4]. Siégeant depuis plusieurs années sur le conseil d'administration de la FJL, Christine nous fédère aujourd'hui afin de donner une dynamique d'ensemble, se traduisant par une action concertée avec les filiales et entre le service de développement durable et l'équipe de la FJL.

L'alignement de l'action sociale s'est opéré aussi sur le plan administratif et réglementaire. En effet, c'est devenu très lourd de mener notre mission. Le changement de la gouvernance d'IBL, avec la fusion de 2016, a coïncidé avec un changement des réglementations autour du financement CSR [NDLR : lire l'encadré]. Nous avons dû revoir notre modèle d'opération pour intégrer, dans notre quotidien, l'écriture de projets pour obtenir des subventions de la National Social Inclusion Foundation (NSIF), et retrouver une partie des fonds CSR que nous perdons chaque année afin de pouvoir honorer nos engagements auprès des communautés où nous avons des actions qui se voulaient pérennes. L'aspect administration, dont le reporting, de notre action a pris une envergure jamais vue auparavant, de fait, exige une structure et des ressources importantes au sein de l'équipe.

Sur le plan des opérations du groupe, enfin, les collaborateurs sont aujourd'hui plus avertis des enjeux et désireux d'apporter une réponse CSR pérenne auprès des quartiers touchés par la précarité. Nous souhaitons être de vrais partenaires pour mener à bien une mission qui se décline selon le lieu d'opération des filiales, leur impact sur la communauté et les ressources dont elles disposent.

**Dans le contexte mauricien d'aujourd'hui, notamment après la pandémie du Covid-19, quelle est la meilleure manière de répondre aux défis sociaux ?**

Je suis très préoccupée par ce que nous observons sur le terrain. L'un de nos programmes est une initiative pour agir auprès des jeunes afin de les protéger, de leur offrir des directions d'avenir et de réduire la prévalence du taux de grossesses précoces. Au fur et à mesure que nous avançons dans ce programme, nous constatons que les familles – aussi bien les parents que les jeunes – sont désemparées. Elles ont peu de moyens pour faire face aux multiples challenges qui se posent à elles. Et devenir parent à 14 ou 15 ans n'est que le sommet de l'iceberg car cela dénote des problématiques beaucoup plus profondes. Nous faisons le même constat lorsque nous évaluons la situation de l'alphabétisation auprès des enfants de 8 à 10 ans. Les enfants sont scolarisés mais notre réponse éducative sur le plan national passe à côté de leurs vrais besoins éducatifs. Et enfin, la colère gronde et

l'espoir laisse place à la fatigue, à l'usure, à l'exaspération au sein des quartiers. Le peuple mauricien n'est pas dupe. Il suffit d'interroger les personnes sur des questions clés pour se rendre compte que, même si elles se laissent faire parfois, elles discernent très bien qui leur parle avec engagement et qui les manipule. Le Covid-19 a, à la fois, plongé notre population dans le désarroi le plus total, et ouvert ses yeux sur ce qui compte.

La réponse de la FJL reste, fondamentalement, ancrée dans des valeurs qui ont toujours mobilisé son conseil d'administration et son équipe. C'est la raison pour laquelle nous sommes dans une relation positive avec la communauté qui nous connaît bien. Toutefois, les besoins sont tellement immenses et touchent souvent la violence institutionnelle avec laquelle les familles sont accueillies, que notre réponse est modeste à échelle nationale. Nous voudrions avoir un impact beaucoup plus important en termes de volume et nous tentons d'en avoir les moyens en fédérant les

## La FJL s'adapte aux réglementations strictes liées au CSR

Au fil des années, la Fondation Joseph Lagesse (FJL) a dû s'adapter au contexte difficile du CSR à Maurice. En 2019, il est devenu obligatoire pour les entreprises de remettre 75 % de leurs fonds CSR à la Mauritius Revenue Authority (MRA) et de postuler au programme de réduction de 25 % du montant CSR de la National Social Inclusion Foundation (NSIF) pour soutenir leurs programmes sociaux. Ces réglementations strictes ont rendu l'exécution du programme social du Groupe IBL de plus en plus difficile en utilisant son approche traditionnelle de base, qui a été essentielle pour nouer des liens solides avec ses ONG partenaires et faire une différence mesurable dans les communautés que la FJL sert.



Lors d'une rencontre communautaire à Bois Marchand.

entreprises d'IBL, premier conglomérat du pays. Pour cela, nous devons revoir notre modèle d'opération interne afin d'optimiser notre impact sur le terrain, en gérant mieux les impératifs administratifs et réglementaires auxquels nous sommes soumis en tant qu'institution caritative.

**Les recherches effectuées par votre Research and Evaluation Unit ont-elles influencé la réflexion autour de la restructuration ?**

Bien sûr ! Il est indispensable de soutenir toute initiative par des constats mesurés en amont et des évaluations réalisées en aval. Nous faisons également le lien avec des enjeux nationaux en nous documentant le plus possible. Le travail de la Research & Evaluation Unit va toujours soutenir en transversalité nos actions, quelles qu'elles soient. Nous devons mesurer les besoins, leur impact sur le développement de la communauté et pouvoir rendre compte de la manière dont notre réponse aura amélioré les conditions constatées en amont pour savoir quelle est la réponse la mieux adaptée sur le terrain. La Research & Evaluation Unit, qui existe depuis quelques années [NDLR : lire l'interview de Sandra Curpen, Monitoring & Evaluation Officer de la FJL, dans *together* n°3] a donc bel et bien contribué à repenser notre structure et notre action.

**En quoi la réflexion menée autour de la FJL permet-elle de renforcer ses plus importantes actions et de recentrer ses objectifs ?**

Le développement communautaire est, aujourd'hui, unanimement reconnu comme l'un des piliers de la réponse sociétale, sinon LE pilier essentiel pour réduire les inégalités. À l'échelle internationale, des institutions comme la Banque mondiale réclament des politiques fortes pour favoriser l'inclusion sociale et les droits humains. Et c'est ce que la FJL a toujours fait... Elle est reconnue par ses pairs pour cela. Il s'agit, maintenant, d'aller plus loin : renforcer le dialogue au sein des communautés vulnérables et inviter les habitants à la table des discussions. Car ce sont eux qui vivent au quotidien les inégalités que nous pouvons produire en tant que société. La réflexion que nous menons se focalise plus sur la manière dont nous pouvons, en tant qu'équipe de terrain, faire le lien avec les filiales d'IBL

qui n'ont pas les ressources ou le temps de faire ce travail. Puisque c'est cette société qui constitue le capital humain qui permettra à notre pays de se développer, il est impératif d'investir dans le capital social et d'œuvrer pour une communauté juste et équitable.

**Quelles valeurs portées par la FJL depuis sa création s'intègrent dans la stratégie de développement durable du Groupe IBL ?**

La fondation a toujours mis l'accent sur l'écoute et le respect de la dignité. Toujours. Dans toutes nos activités, qu'elles soient des programmes à long terme, des fêtes de fin d'année à l'école maternelle, les sorties pour les enfants, les groupes de parole que nous proposons ou l'accompagnement psychosocial, ces valeurs sont présentes au quotidien. Elles le sont également dans notre communication. Il est important de nous garder à distance de ce qui est appelé le "poverty porn", c'est-à-dire le fait de projeter une image condescendante, de précarité matérielle uniquement, où les enfants nu-pieds marchent dans la terre battue avec une case en tôle en toile de fond. Ce n'est pas ça la pauvreté. En tous cas, c'est beaucoup plus complexe que ça. La pauvreté, c'est de la maltraitance institutionnelle, ce sont les inégalités au sein de l'école, ce sont les jugements et stéréotypes sociaux, c'est la perte du pouvoir d'agir dans la vie des familles. Ces familles ont toutes des choses à nous apprendre. Il faut les écouter. Il faut entendre l'amertume et aussi l'humour. À chaque fois que j'ai rencontré les familles, les femmes, les jeunes, j'ai appris quelque chose que je ne savais pas et cela nourrit notre réflexion sur la réponse à mettre en place. Notre réponse ne peut être statique : c'est une dynamique qui s'adapte aux besoins qui sont rencontrés au fil de notre histoire. La stratégie de développement durable du Groupe IBL va dans la même direction et le radar des priorités de l'Embedding Project [NDLR : lire l'interview de Stephanie Bertels, fondatrice et directrice exécutive du Embedding Project, dans *together* n°5] qui la guide comporte le segment Rights & Resilience of Communities avec des indicateurs précis à suivre pour avoir une réponse sociétale qui a un impact à long terme.

“  
Il est important pour nous de nous garder à distance du poverty porn.  
”

# Naviguer entre tradition et nouveauté

par Anouchka Sooriamoorthy-Desvaux de Marigny

**Pour les peuples insulaires, le bateau est la promesse d'aventure et de liberté. Mais plus encore, il est la métaphore de nos vies qui doivent voguer entre le ressac de la tradition et la houle de la nouveauté.**

C'est grâce au philosophe de l'antiquité grecque Plutarque que nous connaissons l'histoire de Thésée, le héros athénien victorieux du minotaure, dont le bateau fut conservé en hommage à ses exploits. Pendant de nombreuses années, les Athéniens remplacèrent graduellement les planches usées de ce bateau par de nouvelles, assurant ainsi sa longévité dont on raconte qu'elle dura des siècles. Ce processus continu aboutit au point où, à un moment donné, toutes les planches d'origine furent remplacées. Il fallut alors se poser la question s'il s'agissait bien du même bateau. "Évidemment !", répondirent avec certitude ceux qui arguaient que le bateau détenait toujours la même forme, la même fonction et qu'il était toujours constitué de bois. D'autres, plus sceptiques, s'interrogeaient : si aucun élément d'origine était présent, comment cela pouvait-il être le même bateau ?

Cette question revêt une dimension bien plus passionnante lorsqu'on la transpose dans le champ humain : dans le flot des transformations permanentes propres à la vie humaine, qui sommes-nous ? Sommes-nous les mêmes après avoir changé de coupe de cheveux ou vécu une rupture amoureuse ? Nous nous posons rarement cette question au quotidien car les changements sont souvent minimes pour faire surgir de tels dilemmes existentiels. Mais il y a des moments où cette interrogation surgit avec plus de force, lors d'une célébration d'anniversaire, par exemple : que perd-on lorsque l'on gagne une bougie sur le gâteau ? Qu'apportent les années ?

On se contemple dans le miroir, reconnaissant les mimiques de l'enfant que nous étions, tout en traquant les rides naissantes. Quiconque s'est déjà livré à l'exercice de plongée dans les photographies de son enfance, a ressenti cette impression qui peut sembler paradoxale, d'être toujours un peu cet enfant et de lui être en même temps complètement étranger.

"Qui suis-je ?", question posée par la philosophie depuis des siècles, dont

l'évidence n'a d'égale que la complexité. Il aurait été certainement plus simple (et bien moins intéressant !) de pouvoir se définir comme un objet immuable, pleinement saisissable, sans ambiguïté ni possibilité de modification. Condamnés à être en transformation permanente par chaque rencontre, chaque expérience, chaque heurt ou bonheur, sommes-nous en même temps condamnés à ne jamais nous connaître véritablement ? C'est tout l'inverse, car c'est au sein même de ce processus de transformation que réside la possibilité de la connaissance de soi. En étant attentif aux variations, parfois subtiles, de notre âme, nous pouvons mieux saisir notre fonctionnement et nos spécificités.

Poussons davantage la comparaison avec le bateau : pour mener à bien cette tâche de restauration, il faut repérer attentivement les planches altérées par le temps, détecter celles qui ne détiennent plus d'utilité et qui peuvent même se révéler dangereuses, pour en positionner de nouvelles, solides et auxquelles l'équipage pourra accorder sa pleine confiance. Cette tâche se nourrit tant de la tradition que de la nouveauté : il faut en effet maîtriser les techniques de la conception et de l'assemblage des bateaux, connaissances historiquement transmises par le maître-artisan à l'apprenti, et ce dans le respect de la tradition.

Pour autant, cette dernière n'est pas à appliquer de façon aveugle, et elle n'exclut pas l'utilisation de méthodes innovantes : telle machine qui permettrait une découpe plus précise du bois, tel matériau inédit qui apporterait une solidification de la structure. C'est dans le subtil tangage entre tradition et nouveauté que la pérennité du bateau pourra être assurée.

Il en va exactement de même pour la nature humaine. Les traditionalistes nostalgiques tout comme les hystériques du futur nient cet alliage pour offrir une vision caricaturale et fautive : non, tout n'était pas toujours mieux avant, et non, la modernité n'est pas toujours à célébrer. C'est avec perspicacité que chacun doit avancer en se délestant

parfois des pans d'un héritage trop lourd qui ne lui correspond plus, mais tout en conservant des principes et des valeurs dans lesquels il se reconnaît.

N'est-ce pas ce tri qui est effectué lors des moments cruciaux de l'existence que la psychologie a nommé "crise", qu'elle soit à l'adolescence ou en milieu de vie ? Cette manifestation, parfois brutale, provient de la prise de conscience du choix à faire entre tradition et nouveauté pour, non pas devenir quelqu'un d'autre, mais devenir exactement celui ou celle que l'on devrait être. La crise est un processus de transformation qui permet la connaissance de soi.

Ce qui est valable à l'échelle personnelle ne l'est-il pas aussi pour une entreprise ? Si, en économie, stagner c'est disparaître, toute entreprise se trouve prise dans cette dynamique de transformation constante. Dans cette longue traversée pour atteindre un port nommé "succès", les moments d'accalmie s'avèrent rares. Celui qui résistera aux intempéries sera à bord du bateau le plus solide qui naviguera avec la confiance que lui permet son héritage, mais qui aura su se délester, au moment opportun de la traversée, d'un traditionalisme si lourd qu'il aurait entraîné le naufrage. Il s'agit à la fois du même bateau et en même temps d'un autre, en accord avec son époque.

**Anouchka Sooriamoorthy-Desvaux de Marigny**

Docteure de l'Université Paris-Sorbonne, Anouchka a travaillé à Paris pour le journal *Le Monde* et les Éditions Gallimard. Elle a ensuite vécu pendant une quinzaine d'années à Dubaï où elle a enseigné la philosophie en même temps qu'elle a créé son activité de conférencière et de formatrice de philosophie en entreprise. Elle est désormais de retour à l'île Maurice où elle se consacre pleinement au développement de la philosophie.

# Steen Kistnen, Head of Academy d'IBL Ltd

"L'objectif principal de GREAT est de mettre en œuvre un parcours transformationnel"

**Le succès d'une entreprise repose sur la capacité de ses employés à continuellement développer leurs compétences. Au sein d'IBL, rechercher l'excellence fait partie intégrante du parcours professionnel. Afin d'offrir les leviers pertinents à cette croissance, le Groupe IBL a déployé un projet de taille : GREAT – The IBL Academy. Steena Kistnen, Head of Academy d'IBL, nous en dit plus sur les ambitions de cette académie.**

**Cela fait près de deux ans que vous avez rejoint le Groupe IBL dans le cadre de la création du poste de Head of Academy. Quelle est votre mission ?**

Je vois ma mission sous deux angles : une sacrée mission et une mission sacrée. Une sacrée mission, d'une part, compte tenu de l'envergure du Groupe IBL, de son histoire, de sa complexité organisationnelle et de la variété de ses secteurs d'activité, ainsi que de la diversité des profils de ses employés. Créer une académie qui répond aux besoins d'un groupe comme IBL représente, certes, un défi de taille, mais pas une mission impossible. Une mission sacrée, d'autre part, car il s'agit là d'une aventure humaine qui se focalise d'abord et avant tout sur le 'qui'. Le mandat de l'académie ne se limite pas à la formation de nos employés, mais vise surtout à leur transformation. En ce sens, ma mission est de mettre tous les efforts en œuvre pour 'Build extraordinary people who create extraordinary things'.

**Que signifie GREAT et pourquoi un groupe comme IBL a-t-il besoin d'une telle académie, maintenant ?**

La nécessité d'établir une académie pour le groupe a sans doute été perçue bien avant. Cependant, à ce jour, sa mise en place est une évidence. Plus qu'une décision stratégique, il s'agit d'un investissement de premier ordre. À ce sujet, il est difficile de ne pas évoquer l'académie emblématique Crotonville ravivée par Jack Welch dans les années 80 qui a conduit General Electric à une ascension remarquable. Ce succès historique demeure une source d'inspiration pour notre démarche de transformation. GREAT s'articule autour de cinq éléments fondamentaux :

## **G – GROWTH.**

Il s'agit de croissance à tous points de vue : des individus, de la performance, des opérations et du groupe dans son ensemble.

## **R – RESULT.**

Notre objectif est axé sur la réalisation de résultats tangibles et discernables. L'importance d'une culture axée sur la mesure est cruciale pour appréhender la transformation de chaque individu. En effet, seul ce qui est mesuré peut être amélioré.

## **E – ENGAGEMENT.**

Bien que ce soit une démarche collective, la réussite de cette initiative repose sur l'engagement de chaque acteur impliqué. Seule une adhésion sincère et une participation active de nos collaborateurs nous permettront d'emprunter cette voie avec succès.

## **A – ACCOUNTABILITY.**

Ce principe est fondamental, soulignant l'importance de la responsabilité individuelle. Quels que soient les moyens et les ressources déployés par IBL, l'effet désiré ne sera réalisé que lorsque chaque personne

s'y consacrera entièrement et endossera sa part de responsabilité.

## **T – TOGETHER.**

Au-delà de sa résonance avec la philosophie d'IBL, ce mot incarne l'aspiration de l'académie à se positionner comme un socle partagé, manifeste et ouvert à l'ensemble du Groupe IBL.

En somme, GREAT se traduit par "Growing Results through Engagement and Accountability Together". Ces piliers sont fondamentaux pour établir la culture de GREATness à laquelle nous aspirons.

**IBL compte environ 300 entreprises réunissant 26 000 employés dispersés dans 22 pays qui évoluent dans des secteurs variés avec des enjeux très différents. L'une des ambitions de Great – The IBL Academy est de créer une culture IBL. Comment, dans un contexte si multiple, cultiver une culture commune ?**

Il n'existe pas de formule magique. Cependant, si secret il y a, le voici : nous avons pris notre bâton de pèlerin pendant plus de quatre mois. À travers des ateliers de travail, nous avons cherché à comprendre et à définir cette culture qui rassemble et unifie l'ensemble de nos collaborateurs. Quatre principes clés, indispensables à la réussite et à la performance, ont été identifiés et font l'objet d'un consensus au sein du groupe que nous avons appelé Culture of GREATness :

## **TRUST.**

La confiance, à la fois individuelle et collective.

## **EXCELLENCE.**

Cultiver une ambition d'excellence implique de se doter d'outils et de ressources adéquats pour l'atteindre.

## **DISCIPLINE.**

La rigueur et la discipline dans nos actions sont primordiales. Lorsque ces principes sont respectés, le chemin vers l'excellence devient plus accessible.

## **CULTURE.**

Il est important que chaque entité dispose d'une culture forte de valeurs, permettant ce sens d'appartenance.

**Une fois la culture définie, comment tout ceci est intégré dans une académie ?**

La première étape a été de définir cette culture. La seconde étape, tout aussi cruciale, a consisté à identifier les écarts ou les variances. Il s'agit de déterminer les besoins spécifiques de nos collaborateurs, des opérations et du Groupe IBL dans son ensemble. L'académie a pour mission de répondre à ces besoins. Pour y parvenir, nous avons adopté la même approche : celle du travail de terrain. Nous y avons consacré plus de 250 heures sur une période de cinq mois, évaluant plus de 1 100 collaborateurs à tous les niveaux hiérarchiques. L'objectif était de mettre en corrélation les compétences individuelles avec les besoins organisationnels, permettant ainsi de repérer ces fameuses variances. Il est essentiel de souligner que l'objectif de l'académie ne se limite pas uniquement à la formation. Notre vocation première est la montée en compétences de nos collaborateurs, une démarche que nous définissons comme Building Capabilities. Nous avons donc identifié 10 Capabilities prioritaires pour la première année d'opérations de l'académie.

**Qui sont les personnes impliquées à vos côtés pour le déploiement de l'académie ?**

GREAT – The IBL Academy est dotée d'une gouvernance spécifique pour garantir la justesse de la direction et l'alignement des orientations stratégiques. Un comité exécutif a été mis en place et est composé d'Arnaud Lagesse, Group CEO, Patrice Robert, Group Head of Operations, Thierry Labat, Group Head of Corporate Services, Cougen Purseramen, COO Seafood & Acting COO Logistics, Aldo Létimier, COO Winners, Christine Marot, Group Head of Technology & Sustainability, Dipak Chummun, Group Chief Finance Officer, Hubert Gaspard, Group Chief Human Capital Officer, et moi-même. Ce comité apporte son soutien indéfectible à l'académie, aussi bien sur le plan de la réflexion stratégique que sur celui des directives opérationnelles. De plus, nous bénéficions de l'expertise de professionnels qui veillent à la qualité des contenus et des parcours de transformation proposés. Et je tiens également à exprimer ma profonde gratitude envers la communauté des Champions. Actuellement composée de 75 collaborateurs de plusieurs secteurs d'activité du groupe, ces GREAT Champions jouent un rôle clé dans la mise en œuvre de nos initiatives. Ils veillent à ce que l'Académie demeure pertinente et en phase avec nos ambitions.

**Au-delà d'être une formation, Great – The IBL Academy se veut être un parcours de transformation.**

**Quelle différence faites-vous entre formation et transformation ?**

Bien que le terme académie puisse évoquer l'idée d'un parcours académique traditionnel, l'objectif principal de Great – The IBL Academy est de mettre en œuvre un parcours transformationnel. La formation sert principalement de catalyseur pour initier et soutenir ce processus de changement. Conformément à notre approche axée sur les résultats et la mesure de l'impact mentionnée précédemment, nous visons à instaurer une culture d'auto-évaluation. Celle-ci sera couplée à des indicateurs précis, obtenus par le biais d'ateliers pratiques, par exemple.

**Comment s'assurer que la théorie des enseignements soit mise en application en entreprise de façon pérenne ?**

La réussite de notre démarche de transformation dépend incontestablement de notre capacité à mesurer et à comprendre son impact. C'est dans cette optique que nous avons conçu une méthodologie précise, articulée autour d'étapes clairement établies. Cela vise à garantir une expérience enrichissante et unique pour chaque collaborateur s'engageant dans ce parcours. Par ailleurs, l'intégration d'une plateforme digitale à l'Académie est un autre atout majeur. Cette plateforme offrira un large éventail de contenus adaptés, promouvant ainsi le self-learning. L'objectif est de responsabiliser chaque individu dans son parcours d'apprentissage,

en l'encourageant à prendre en main son développement professionnel.

**Quand les employés d'IBL découvriront-ils Great – The IBL Academy ?**

Le GREAT Journey se déploiera en phases, avec une première phase jusqu'à septembre 2024 qui ciblera 500 employés, nommés en fonction de la stratégie de leur département spécifique, et le déploiement à un plus grand nombre se fera graduellement. Nous avons opté pour une approche humaine en privilégiant les interactions directes avec nos équipes, à travers des présentations. Cette démarche permet de créer une interaction avec les employés d'IBL. Il faut aussi comprendre que l'Académie doit être agile et évolutive afin d'évoluer avec les besoins de nos employés et des opérations. Donc, au fil des rencontres, les employés découvriront progressivement la mission et les réalisations de l'Académie.

“  
**Notre vocation première est la montée en compétences de nos collaborateurs.**  
”



# Manser Saxon, une réputation bâtie sur 30 ans d'excellence

**Forte de ses 30 ans d'histoire, Manser Saxon est devenue un pilier de l'industrie de la construction à l'île Maurice. Son évolution – d'une petite équipe travaillant sur des faux plafonds jusqu'à une entreprise diversifiée avec 1 800 employés – témoigne de son adaptabilité et de sa vision stratégique. Alors que l'entreprise continue de marquer des jalons avec des projets innovants et des partenariats stratégiques, son engagement envers ses employés et l'accent mis sur l'innovation lui promettent un avenir dynamique.**

## La construction d'une success story

C'est en 1993 que l'aventure Manser Saxon démarre. Fabrizio Merlo, le fondateur, débarque à l'île Maurice pour orchestrer l'installation de faux plafonds dans les locaux d'Air Mauritius. Un projet qui devient le catalyseur d'une incroyable croissance au cours des quatre années suivantes. Portée par l'audace entrepreneuriale de Fabrizio Merlo, Manser Saxon joue assez rapidement un rôle clé dans la transformation de l'industrie de la construction à l'île Maurice.

L'année 1997 marque un tournant majeur avec l'acquisition de l'entreprise par IBL. Le secteur de la construction est alors en plein essor. Le groupe étant déjà engagé dans des domaines liés à la construction et l'électricité, l'intérêt commun des deux parties est donc évident. C'est d'ailleurs la synergie avec IBL Agriculture & Construction qui propulse Manser Saxon vers une belle diversification, englobant désormais les métiers de la construction, l'électricité, la plomberie, la climatisation, les réseaux informatiques, les ascenseurs et le facilities management. Sept pôles distincts qui démontrent la

polyvalence de Manser Saxon dans le monde de la construction.

## Des projets d'envergure dans quatre pays

Au fil des ans, Manser Saxon a apposé sa marque sur la majorité des projets les plus emblématiques de l'île Maurice, de l'aéroport Sir Seewoosagur Ramgoolam à l'optimisation de l'ensemble du système de climatisation et de ventilation de l'hôpital Jeetoo en 2012, en passant par la SBM Tower, dont Manser Saxon assure la maintenance depuis plus de 20 ans.

L'entreprise a aussi participé à la construction des plus importants centres commerciaux de l'île : Bagatelle en 2011, Cascavelle en 2012, Riche Terre Mall en 2013 et Tribeca en 2022. Manser Saxon est aussi sollicitée pour la construction ou la rénovation de quelques fleurons de l'industrie touristique de l'île : Heritage Villas Valriche en 2003, Long Beach en 2009, St. Regis en 2012, Shangri-La Le Touessrok en 2015, LUX\* Grand Gaube en 2016, la construction du somptueux LUX\* Grand Baie en 2021 et, plus récemment, la reconstruction de LUX\* Belle Mare. L'entreprise a étendu son influence au-delà des frontières avec des projets aux Seychelles et aux Maldives – dont LUX\* South Ari Atoll. Les chantiers incluent des centres commerciaux, des hôpitaux, des infrastructures publiques et des projets IRS.

Au cours de son expansion à Dubaï, l'entreprise a participé à plusieurs projets de développement, réalisant des travaux d'aménagement et des opérations MEP (mécanique, électricité, plomberie) pour garantir les installations optimales de prestigieux lieux tels que Kempinski, One & Only Royal Mirage, Atlantis the Palm, Bvlgari, Crowne Plaza, Blacktap Restaurants, ou encore, Noon Office.

## L'HISTOIRE DE MANSER SAXON EN SEPT ÉVÉNEMENTS MARQUANTS

### 5 août 1993

Création de Manser Saxon. La société est alors connue sous le nom de Manser Saxon Shop Fitters Ltd et ne réalise que des aménagements de magasins.

### 1995

Achat de Tornado Ltd.

### 1996/1997

Partenariat avec IBL (IBL acquiert 50 % des parts). La fusion conduit à renommer la société Manser Saxon Contracting Ltd. Manser Saxon crée alors un département de gestion des installations, maintenant connu sous le nom de Manser Saxon Facilities.

### 1998

Manser Saxon fusionne avec IBL Contracting.

### 2014

Lancement de Manser Saxon à Dubaï. Cependant, les opérations cesseront en mars 2020.

### 2016

Fusion avec Robert Lemaire, pour créer Manser Saxon Elevators.

## Actuellement

L'entreprise est 100 % détenue par IBL.

## EN APARTÉ AVEC



**NEERAJ HURBUNGS,  
COO DE MANSER SAXON**

Depuis août 2021, après le départ à la retraite du fondateur Fabrizio Merlo, c'est Neeraj Hurbungs qui s'est vu prendre la responsabilité de l'entreprise. Le COO se dit chanceux car "Manser Saxon est une entreprise établie sur des bases sûres. De plus, nous avons une équipe fidèle et bien rodée. Avec l'excellente maîtrise technique de chacun, elle a contribué à forger la réputation solide de l'entreprise sur le marché."

Aujourd'hui, Manser Saxon se distingue en tant que l'une des rares entreprises sur le marché mauricien à proposer une gamme de services aussi diversifiée. "Jusqu'à présent, aucune autre compagnie de Maurice ne fournit des services clés en main de cette envergure", souligne Neeraj Hurbungs.

Loin de se reposer sur ses acquis, l'entreprise se réinvente constamment. Pour le COO, il va de soi que l'innovation est un élément central permettant d'assurer la pérennité de l'entreprise. Pas seulement face à la compétition et aux exigences de la clientèle. C'est tout simplement un aspect essentiel à considérer pour faire face à une des grandes problématiques actuelles : la difficulté croissante de recruter dans le secteur de la construction. "Le plus important aujourd'hui est de placer l'humain au cœur du développement de l'entreprise." Depuis deux ans, Manser Saxon concentre ses efforts sur des programmes de bien-être pour les employés, avec notamment une excellente couverture d'assurance santé. L'entreprise a également relancé ses programmes de formation, qui avaient été interrompus en raison de la pandémie de Covid-19. Ces formations sont dispensées par la Manser Saxon Training Academy, créée en 2016, dans le but de former un maximum de personnel. Au cours des deux dernières années, l'accent a été mis aussi bien sur les formations techniques que sur celles axées sur le service client et l'excellence.



**JOEL SARAH 30 ANS D'ENGAGEMENT  
À MANSER SAXON**

L'aventure de Joel Sarah chez Manser Saxon a commencé le 5 août 1993. Il avait 19 ans et débutait comme charpentier sur son premier chantier, Le Touessrok.

Il est l'un des premiers à réaliser des plafonds en plâtre et des cloisonnements à Maurice. Il a participé aux plus grands projets de Manser Saxon, du Paille-en-Queue Court à la SBM Tower en passant par Le Caudan Waterfront. Lors de ces 30 années, il fait partie de l'équipe qui entreprend les rénovations de deux emblématiques hôtels de l'Est : Le Touessrok (1993, 2000 et 2015) et Le Saint Géran (1998, 2017 et 2023).

Ce fidèle collaborateur ne cache pas sa passion pour son métier et pour l'entreprise qui lui a permis de s'épanouir et de développer ses compétences. Alors qu'il débute, sa rigueur et son dévouement lui ouvrent des possibilités. Il est très vite promu et évolue progressivement à Manser Saxon : Foreman en 1995, Junior Supervisor en 1997, Site Supervisor en 1999 et Senior Contract Supervisor en 2014.

Pour autant, ce parcours n'a pas toujours été facile. Joel se souvient des jours où il travaillait

sur le chantier du Casino du Caudan Waterfront. "Je débutais à 2 h du matin pour finir à 10 h, et parfois je devais faire des heures supplémentaires jusqu'à 17 h, partage-t-il. Ce n'était pas une situation facile, d'autant plus que j'avais ma vie de famille, avec un fils en bas âge à ce moment-là."

Durant ces années à Manser Saxon, Joel a été impliqué sur des chantiers avec des conditions particulières. Pour le MK Lounge, par exemple, son équipe devait attendre le départ du dernier vol pour commencer à travailler sur le site. "S'il était fréquent de débiter à 22 h 30, il nous arrivait de devoir attendre plus longtemps. Pour être productifs, nous nous fixions des objectifs stricts pour compléter le maximum de travaux en peu de temps."

Joel Sarah a célébré ses 30 ans de carrière chez Manser Saxon le 5 août 2023. Cette longévité motive. Et à la jeune génération qui entre dans le monde du travail, Joel leur adresse ces paroles inspirantes : "Pour progresser dans sa carrière, il faut aimer son métier et être ouvert à l'apprentissage, même lorsque les temps sont difficiles. J'invite les jeunes à travailler pour leur propre épanouissement, mais aussi en pensant au développement de leur entreprise !"



# Prakash Ramgolam, témoin de l'évolution d'EilGeo Re

**“Rien n'est permanent, sauf le changement”, disait le philosophe Héraclite. Ce n'est pas Prakash Ramgolam qui le contredirait ! Cette année, le Chief Finance Officer & Compliance Officer d'EilGeo Re célèbre ses 20 ans au sein de l'entreprise qu'il a fondée en 2003, avec deux autres partenaires. Une entreprise qu'il a vu évoluer, passant d'une entité méconnue à une compagnie d'envergure, avec une solide réputation dans le domaine de la réassurance. Témoignage...**

## UNE VISION PARTAGÉE

De ses débuts chez EilGeo Re, Prakash Ramgolam s'en souvient comme si c'était hier : “Quand nous avons commencé cette incroyable aventure, nous étions un trio animé par de grandes ambitions. Nous avons tout géré, de A à Z – de la création de l'entreprise et l'ouverture de comptes bancaires à la recherche d'un espace de bureau et d'une décoration intérieure qui refléterait notre vision.” À l'époque, Prakash et ses partenaires voyaient déjà loin et déjà grand. Ils n'ont pas hésité à investir leurs économies dans ce projet qui, au fil des années, a connu une belle croissance. “Dès notre première année d'activité, notre entreprise est devenue rentable et a dépassé toutes nos attentes”, souligne Prakash.

Cette croissance a été rendue possible grâce à des partenariats stratégiques. En effet, EilGeo Re s'est notamment associée à Reinsurance Consultants and Intermediaries, une entité sud-africaine faisant partie du groupe Glen Rand MIB. Trois ans plus tard, en 2006, EilGeo Re – alors RCI Mauritius – devient Willis Re (Mauritius) Ltd à la suite de l'acquisition de RCI Afrique du Sud par le groupe Willis. La société poursuit ainsi son expansion et élargit sa clientèle aux îles de l'océan Indien et à l'Afrique australe. En 2013, Willis Re (Mauritius) Ltd est acquise par un consortium d'investisseurs locaux, dont le Groupe IBL. En 2020, celui-ci devient l'unique actionnaire de la compagnie. “Faire partie d'un grand conglomerat nous

a permis de gagner en visibilité et en crédibilité, à Maurice comme à l'étranger, déclare Prakash. Nous avons pu développer davantage nos affaires avec nos clients et les différentes compagnies d'assurances.”

## UNE CULTURE D'ENTREPRISE ÉPANOUISSANTE

Mais au-delà de la réussite financière, EilGeo Re met un point d'honneur à développer une culture d'entreprise positive, favorisant la collaboration et l'innovation, mais aussi l'épanouissement de ses employés. Pour Prakash, c'est d'ailleurs l'un des plus grands succès de l'entreprise : “C'était essentiel pour nous de créer un climat inclusif où l'entraide prime, où chaque membre de l'équipe se sent valorisé et où tous sont encouragés à donner le meilleur d'eux-mêmes.” Aujourd'hui, EilGeo Re comprend une équipe de 18 personnes – une véritable famille, insiste Prakash.

Si la structure a connu une nette transformation, la bonne entente et la motivation restent inchangées. Une motivation à grandir, à s'améliorer, à viser toujours plus loin, tout en s'appuyant sur des formations qui permettent à l'équipe d'être à la page en matière de réassurance.

## LA RÉSILIENCE FACE À L'ADVERSITÉ

Mais comme dans toute famille, tout n'est pas toujours rose. En l'occurrence, la résilience de ce père de deux enfants a parfois été mise à rude épreuve. “L'un des pires moments que nous ayons vécus a été la perte tragique d'un de nos partenaires, Niren Soobarah, qui était également notre CEO à l'époque. Sa disparition soudaine a laissé un grand vide au sein de notre équipe. C'était une période difficile où nous avons dû gérer nos émotions, tout en assurant la continuité et la croissance de l'entreprise”, se souvient-il. Le défi était de taille : redéfinir les rôles et les responsabilités des uns et des autres au sein de l'organisation. “Mais nous avons réussi à réaligner la dynamique

de notre équipe et à redistribuer les rôles.” La détermination à poursuivre la vision de départ l'a emporté sur le reste. Et de cette épreuve, Prakash en tire des leçons, comme l'importance de ne pas perdre de vue ses principes, ses valeurs, face aux difficultés. “Nous n'avions aucune garantie de succès mais notre passion et la croyance ferme en ce que nous faisons nous ont propulsés en avant”, partage-t-il.

## LE REGARD Tourné VERS L'AVENIR

Pour le Chief Finance Officer & Compliance Officer d'EilGeo Re, impossible d'imaginer l'avenir sans de nouvelles technologies : “Il faut toujours innover pour s'adapter à nos clients et faire face à la concurrence grandissante !” D'ailleurs, Prakash est de ceux qui croient que l'intelligence artificielle (IA) est une avancée positive, tous secteurs confondus. “La préparation des contrats sera faite par l'IA, ça viendra ! affirme-t-il, très ouvert au changement. Aujourd'hui, nous redéfinissons nos processus et développons une application moderne, qui répond aux exigences actuelles. Mais ça ne s'arrête pas là car nous devons constamment être à l'affût des nouvelles lois en vigueur et des avancées technologiques !”

“  
EilGeo Re met un point d'honneur à développer une culture d'entreprise positive, favorisant la collaboration et l'innovation.  
”



# James van der Westhuizen :

“IBL incarne l'éthique de réinvention continue et d'investissement dans l'innovation”

James van der Westhuizen est le fondateur de People Power, une entreprise qui développe les compétences dans la stratégie, l'innovation et la gestion du changement. Actif dans le domaine de l'innovation en Afrique et au Moyen-Orient depuis 22 ans, il travaille actuellement avec des organisations internationales comme MTN, Ford et Coca-Cola. James van der Westhuizen a été membre du jury du IBL Excellence & Innovation Award en 2022 et 2023. Avec lui, nous questionnons la notion de changement et son importance en entreprise.

## Votre entreprise, People Power, développe les compétences dans le Change Leadership. Qu'est-ce que le Change Leadership ?

Chez People Power, notre objectif est de promouvoir le changement à l'échelle nationale. Notre but premier est de conduire l'innovation tout en ralliant tout le monde à participer à ce parcours transformateur. Cela garantit que la puissance collective de l'organisation est mise au service d'un changement significatif, incarnant ce que nous appelons "People Power". La portée de notre mission s'étend bien au-delà de Maurice, à l'image de votre stratégie d'expansion IBL Beyond Borders, englobant la région et se déployant à travers le continent africain. Nous partons du principe qu'une entité – qu'il s'agisse d'une organisation ou d'un individu – prospère lorsque son taux de changements internes est égal à ou dépasse le taux de changements externes. Nous sommes dans un monde désormais défini par une quantité de changements disruptifs et perturbateurs. Alors que nous reprenons nos repères après la pandémie de Covid-19, de nouveaux conflits éclataient en Europe. Il semble que nous soyons à l'aube d'une perturbation significative, enracinée dans notre incapacité à aborder le changement climatique, présentant aux organisations et aux pays comme Maurice un continuum de perturbations redoutables. Dans ce scénario, la gestion traditionnelle a été usurpée par la gestion du changement. Désormais, diriger une organisation implique de la piloter à travers les eaux agitées du changement. Dans un environnement statique, la demande de leadership du changement s'évapore. Chez People Power, notre objectif est clair : équiper continuellement les individus pour s'adapter au changement, mais aussi pour l'instiguer. Un vieux dicton fait écho à notre éthique : "La meilleure façon

de se préparer pour l'avenir est de le créer." Cependant, la préparation pour l'avenir est liée à l'agilité, l'adaptabilité et un engagement collectif pour le changement.

“**Bien que le changement ne se déroule pas toujours en notre faveur, s'y adapter reste une démarche cruciale.**”

**Le changement peut susciter de la résistance liée aux coûts et à la charge de travail qu'il implique. Comment stimuler et entretenir la conduite du changement dans ces conditions ?**

Initialement, il est primordial de reconnaître une réalité frappante. La plupart des individus dans le monde actuel, particulièrement les adeptes du principe "look before you leap", manifestent une résistance au changement. Cette résistance inhérente qui est une caractéristique parfaitement humaine, nous a bien servis pendant les époques où le changement était lent. Cependant, la rapidité actuelle du changement défie cette caractéristique, exigeant un changement de paradigme. Il est intéressant de constater que la résistance se manifeste dans deux sens. D'un côté du spectre, il y a une résistance constructive des individus qui, en raison de leur compréhension profonde et de leur engagement envers le changement, expriment leur désaccord avec la direction qu'elle prend. De l'autre côté, la résistance passive est une forme plus néfaste, enracinée dans un manque d'engagement alors

que les individus attendent la fin du changement. À People Power, nos programmes d'apprentissage interactifs et nos processus de facilitation sont conçus pour éradiquer la passivité, encourageant une expression ouverte de la résistance dans un milieu psychologiquement sûr. Cette participation active est l'élément central pour déverrouiller le véritable People Power.

**Le changement est-il nécessaire dans une entreprise qui va bien ?**

Dans un environnement en évolution rapide, une distinction binaire émerge parmi les organisations : celles en état d'évolution constante et celles en descente graduelle vers l'obsolescence. Les changements rapides en cours nous laissent un choix clair : s'adapter ou faire face au risque de devenir obsolète. Les organisations perpétuellement engagées dans la réinvention de leurs modèles commerciaux, propositions de valeur, marchés, capacités et compétences sont prêtes à être les pionniers de l'avenir. Cette éthique de réinvention continue et d'investissement dans l'innovation, incarnée par IBL, est une pratique que davantage d'entreprises mauriciennes devraient adopter ardemment.

**Est-ce que changement rime toujours avec meilleur ?**

Malheureusement, le visage du changement n'est pas toujours bienveillant, comme illustré de manière frappante par l'épidémie de Covid-19 et la dégradation environnementale en cours. Bien que le changement ne se déroule pas toujours en notre faveur, s'y adapter reste une démarche cruciale. Les organisations au comportement agile, analysant continuellement leur environnement pour prévoir les changements et investissant

judicieusement dans l'avenir, sont plus solides lorsque le changement arrive, contrairement à celles prises au piège du changement réactif. La transformation proactive, poussée par une vision tournée vers l'avenir et l'investissement dans des scénarios potentiels, trace la voie vers une adaptation réussie.

**Quels sont les risques du changement pour le changement ou des changements initiés pour de mauvaises raisons ?**

Le péril prédominant dans le domaine de l'innovation se profile sous des motifs flous, souvent provoqués par des visions myopiques ou des opinions dominantes. Ces bases fragiles ne sont pas le socle du changement dans cette ère de transformation rapide. L'approche prudente repose sur un changement basé sur des preuves, réalisé à travers un continuum d'expérimentations pour déchiffrer ce qui résonne. Dans un monde où les données sur l'avenir sont un mirage et seules les données passées sont tangibles, se préparer à et accueillir des futurs potentiels est impératif. Certains l'envisagent comme la valeur actuelle des investissements futurs, une facette critique du changement.

**Une fois le changement en place, comment le maintenir et le rendre profitable à l'entreprise ?**

L'essence du changement est son mouvement perpétuel. L'objectif est d'ancrer le changement, en veillant à ce que nous progressions sur une trajectoire ascendante plutôt que régressive. Cela implique de renforcer à la fois les capacités et le leadership, avec des leaders possédant une compréhension intuitive profonde des circonstances futures. D'où l'accent sur les simulations commerciales pour fournir une compréhension pratique des répercussions des décisions.

Ancrer le changement s'étend au recrutement d'individus incarnant la culture souhaitée, à la construction d'une capacité profonde et à l'acquisition d'une expérience pratique dans un nouveau modèle opérationnel pour l'entreprise.

**Vous avez été membre du jury des éditions 2022 et 2023 du IBL Excellence & Innovation Award. En quoi ce type de concours favorise l'innovation et le changement au sein d'une entreprise ?**

Je suis un fervent admirateur de l'IBL Excellence & Innovation Award, croyant fermement qu'IBL excelle dans ce domaine. Souvent, le travail des innovateurs passent inaperçus. C'est pourquoi le soutien total de l'équipe Innovation d'IBL, couplé à une reconnaissance du leadership, est vital pour créer une plate-forme permettant aux jeunes talents de s'épanouir. La place de leader qu'occupe IBL, tant sur le marché mauricien que régional, est lié à ses actions dans le futur. Reconnaître, écouter et coacher ces innovateurs est indispensable pour favoriser une culture d'innovation et sculpter un avenir prometteur.

**Qu'avez-vous pensé de la qualité de projets soumis lors de ces deux éditions ?**

Être un membre du jury récurrent est un honneur absolu, qui me donne le privilège de témoigner d'une succession de concepts et d'idées chaque année. Le travail méticuleux de Delphine Lagesse, d'Alvinesh Jugun et de l'équipe pour préparer les participants est palpable dans la qualité croissante chaque année. J'ai été considérablement impressionné par les finalistes et les présentations de 2023, bien que je souhaite une participation plus large, améliorant la qualité et l'originalité des soumissions, notamment celles germant sur le sol fertile de Maurice.

**Votre conseil aux équipes de l'édition 2023 était "laissez libre cours à votre imagination pour que votre innovation (...) s'aventure dans des territoires inexplorés". Comment assurer la viabilité et la rentabilité d'une innovation dans ces "territoires inexplorés" ?**

Opérer sur un marché relativement restreint nécessite une vision globale, pierre angulaire de la stratégie IBL Beyond Borders, qui devrait se transformer en une motivation nationale pour Maurice. L'objectif est d'élaborer des solutions ayant un impact, une portée et une clientèle globaux, transcendant les frontières régionales et même continentales. Cet impact est crucial pour que Maurice maintienne sa trajectoire ascendante vers le statut de pays à revenu élevé durable, à l'instar de Singapour. Nous devrions aspirer à reproduire des écosystèmes d'innovation comme celui de Tel Aviv, étendant leur influence dans leur ensemble. S'aventurer au-delà des solutions sûres et viables localement est impératif pour avoir un impact significatif et c'est la clé pour devenir le premier pays à revenu élevé durable en Afrique.

“**Reconnaître, écouter et coacher les innovateurs est indispensable pour favoriser une culture d'innovation et sculpter un avenir prometteur.**”

**IBL Excellence & Innovation Award 2023 : la créativité à foison**

**Le palmarès**

En 2023, l'équipe organisatrice du IBL Excellence & Innovation Award a repensé le concours pour permettre la participation d'un plus grand nombre d'entreprises. Au lieu d'une thématique principale, cette troisième édition proposait de concourir dans trois catégories : "Customer Experience", "Operational Excellence" et "Business Innovation". Sur les 13 idées reçues, neuf ont atteint les demi-finales en août et six (deux par catégorie) ont accédé à la finale qui s'est tenue, le vendredi 29 septembre 2023, à IBL House. Le jury était composé de James van der Westhuizen, fondateur de People Power, Isabelle Dupond, fondatrice et CEO de Foredeck, et Jean-Luc Wilain, conseiller en stratégie durable. L'édition 2024 a été lancée le 5 février.



**Catégorie "Customer Experience"**  
Cervonic avec "Cervonic Customer Connectors" qui vise à optimiser le procédé de fabrication de l'huile de poisson afin d'améliorer sa qualité.



**Catégorie "Operational Excellence"**  
Logidis avec "Shu Ha Ri" qui a pour objectif de rendre le quotidien des employés de l'entrepôt moins chargé, de réduire les risques d'accidents et d'assurer une meilleure productivité.



**Catégorie "Business Innovation"**  
Manser Saxon avec "Bamboo Leap" pour l'utilisation des matières premières disponibles localement afin de produire sa ligne de contreplaqué.



**Prix spécial "Innovation & Creativity"**  
Manser Saxon avec "Bamboo Leap"



**Prix du Jury**  
Ground2Air avec "Better than before" qui aide à la numérisation, l'indexation et l'archivage des documents papier nécessaires aux opérations commerciales.



**Prix de l'espoir**  
BrandActiv avec "GreenActiv" qui est un programme de recyclage des bouteilles de shampooing pour réduire les déchets et démontrer l'engagement de l'entreprise, aligné sur les valeurs d'IBL et des clients soucieux de l'environnement.

# Phoenix.

## Sacrément mauricienne



La Phoenix est à l'île Maurice ce que la Pilsner est à l'Allemagne : un emblème national. Si sa fraîcheur, un dimanche d'été en bord de plage, est sans égale, cette blonde est le symbole de notre rythme insulaire. Plus qu'une boisson, la Phoenix rassemble, célèbre et ancre. Elle souffle, cette année, ses 60 bougies.

### UNE ENTRÉE REMARQUÉE

Son règne commence le 26 août 1963 lorsque la première brasserie de l'île – la Mauritius Breweries Ltd, aujourd'hui connu sous le nom de PhoenixBev – dévoile un breuvage houblonné, une lager alcoolisée à 5 %, qui gagne, aussitôt, le cœur des Mauriciens. Réputée comme la bière locale n°1, la Phoenix jouit également d'une popularité auprès d'une diaspora mauricienne nostalgique des saveurs de son île.

Elle a été récompensée aux côtés de bières internationales, notamment avec plusieurs médailles d'or au Monde Selection à Bruxelles dès 1981 et, également, une médaille d'or aux Australian International Beer Awards en 2001, entre autres concours internationaux de prestige. Si les fins connaisseurs décèlent l'utilisation de matières premières de qualité couplées à une exécution de brassage pointue, les différentes générations de consommateurs y attachent un lien culturel et émotionnel qui dépasse le goût du malt, du houblon et de la levure mélangés à l'eau.

### MARQUEUR CULTUREL

Le passage à la boutik du coin à 19 h 56 pour déposer 24 bouteilles consignées de 650 ml pour ensuite repartir avec une caisse bleue remplie, ou bien le saut rapide au supermarché pour saisir un "pack 6" de canettes avant de mettre le clignotant en direction de la plage de Flic en Flac, font partie des habitudes des Mauriciens. Et qui n'a pas déjà lâché un

"Enn bon Phoenix glase ti pou mari rentre-la!" alors que le température affiche 31 °C ? Avec son slogan "Nou tou ansam", celle qui arbore fièrement The famous beer of Mauritius est au cœur des célébrations de toutes générations confondues.

Cette présence depuis 60 ans souligne une valeur fondamentale à la communauté mauricienne : le vivre ensemble. "La Phoenix, en plus d'être une bière mondialement reconnue, est un patrimoine qui symbolise le succès entrepreneurial mauricien. Elle brise les barrières culturelles, nous donne envie d'écouter un séga tout en mangeant un dholl puri à la plage avec les gens qu'on aime", explique Patrice Sheik-Bajeet, Senior Manager Marketing à PhoenixBev.

Au-delà d'un marketing qui a cerné son audience, la Phoenix valorise le mode de vie mauricien qui s'articule autour de l'authenticité, la simplicité, mais surtout l'échange. Ce breuvage contribue à l'expression de valeurs communes, celles-là mêmes qui permettent aux consommateurs de se référer au produit comme à un symbole identitaire fort. Patrice confie : "Durant toute ma carrière de marketer, c'est de loin la plus grande responsabilité qui m'ait jamais été confiée. Cette marque n'appartient plus à PhoenixBev, mais elle appartient aux Mauriciens, d'ici et d'ailleurs."

### RENAISSANCE

Une recette bien conservée [lire le portrait de Gervais Rambert dans *together* n° 2], un savoir-faire traditionnel et une passion partagée : tel un phénix qui renaît de ses cendres, la Phoenix a fait son petit bonhomme de chemin.

D'une production de quelques dizaines de milliers d'hectolitres lors de son lancement dans les années 60, elle passe à environ 400 000 hectolitres en 2023, dont 20 000 hectolitres sont exportés en Europe, en Australie, ou encore à l'île de la Réunion.

L'arrivée de nouvelles marques de bière, locales et internationales, bien qu'offrant un choix plus large aux consommateurs, ne semble pas affaiblir l'attachement des Mauriciens à la Phoenix. Lors d'un micro-trottoir organisé au cœur de Port Louis dans le cadre des 60 ans de la Phoenix, les consommateurs abordés ont vanté le produit comme "Enn prodwi nasional ki bann touris mem enjoy" et attestent que "li reprezant nou kiltir, se nou rasinn", ou encore que "se bann generasion e generasion ki kontan Phoenix, li pa pou sanze mo panse".

La fidélité au produit est la force incontestable de la marque. Patrice Sheik-Bajeet souligne : "Un travail de fond a été fait pour comprendre cette relation si particulière entre l'île et l'oiseau, sa légende, son nom, les émotions qui l'entourent. Depuis ses débuts, nous avons su amener de la modernité et de la profondeur à cette marque, tout en protégeant ses racines. On a rajeuni le logo en 2016, lancé la cannette de 500 ml en 2018, les fûts de 5 l en 2020, et pour les 60 ans on a couronné le tout avec l'introduction d'une chopine 'collector' qui annonce nos ambitions..."

“ Cette présence depuis 60 ans souligne une valeur fondamentale à la communauté mauricienne : le vivre ensemble. ”

# Dodo Trail 2023 : la course dans la course

Le Dodo Trail est une course exceptionnelle qui exige un investissement humain rigoureux. Si une édition se déroule sur une journée, entre 5 h et 19 h, elle résulte d'une longue préparation de 10 mois. Organisé par le département Communication d'IBL, le Dodo Trail doit son succès à la mobilisation d'une dizaine de filiales et d'une centaine de bénévoles du groupe. Entrons dans les coulisses de la 11<sup>e</sup> édition de cette course qui symbolise le "togetherness" du Groupe IBL.



Nicolas Quéland, directeur de course du Dodo Trail, au départ du Venture 10 km.

Samedi 15 juillet 2023, 4 h 30 du matin, au pied du Morne Brabant. Dans la pénombre, on distingue des silhouettes qui avancent vers Emba Filao. Elles ne viennent pas pour goûter à la carte du restaurant de LUX\* Le Morne. Elles s'apprêtent à avaler les 3 500 m de dénivelé du Xtreme 50 km du Dodo Trail.

L'ambiance est grave. Les flammes vacillantes d'une file de flambeaux éclairent faiblement les traits tirés par la courte nuit de sommeil. Certains visages peinent à cacher l'inquiétude. Sur les 256 challengers, combien arriveront à terminer cette rude épreuve ? D'autres, plus enjoués, ne cachent pas leur excitation. Tous sont très concentrés. La frontale vissée à la tête, ils vérifient leurs équipements.

Pour la plupart de ces athlètes, la préparation a commencé il y a près d'un an. Et ils ne sont pas les seuls à avoir investi autant de temps et d'énergie pour ce jour spécial. Des athlètes d'un autre type sont aussi partagés entre appréhension et excitation. Même s'ils sont soucieux du bon déroulement de la course, ils attendent ce moment avec une frénésie disciplinée. Depuis trois mois, ces guerriers de l'organisation ne vivent que pour cette 11<sup>e</sup> édition du Dodo Trail.

Ils constituent l'équipe organisatrice du trail emblématique de l'île Maurice. D'abord, le département Communication d'IBL, Nicolas Quéland en tête. Comme à chaque veille du Dodo Trail, le directeur de course vient de passer une nuit blanche à parcourir sa checklist mentale. "Tout est prêt", s'est-il dit en sortant du lit à 3 h. De toute façon, il faut y aller. À Emba Filao, Nicolas a le cerveau qui bouillonne, mais ce véritable meneur transmet son calme contagieux au reste de l'équipe sur place.

Les prestataires s'affairent dans une chorégraphie bien rodée. RSVP, ROAG et Vertical World sont des collaborateurs de longue date du Dodo Trail. Avec eux, une armée de bénévoles et d'autres prestataires sont aussi indispensables à la réussite de cet événement de classe internationale.

Dernières consignes de sécurité, présentation du parcours, vérification des derniers élargissements et le décompte peut commencer. 5 h pétantes : les 236 participants du Xtreme 50 km et les premiers relayeurs des six équipes du Squad 50 km (la course en relais sur le parcours du Xtreme 50) s'envolent sous une pluie fine.

Aussitôt ce premier départ donné, les organisateurs se dispersent comme des fourmis ouvrières guidées par l'instinct. Ils vont au village de course à Riverland Mauritius et aux deux autres points de départ du Dodo Trail – le parking Gorges de la Rivière Noire pour le Trooper 25 km qui démarre à 7 h 30 et Wallinzi Maingard, Yémen pour les Venture 10 km et Rookie 5 km qui démarrent à 8 h 30 et 9 h, respectivement.

Ce samedi 15 juillet 2023, le Dodo Trail compte 2 589 participants sur ses cinq courses. Afin de les accueillir dans les meilleures conditions, l'équipe organisatrice a abattu des centaines d'heures de travail. Pour le département Communication d'IBL, la course a véritablement commencé le 15 novembre 2022, quand la date de cette 11<sup>e</sup> édition a été annoncée. Et la préparation a commencé encore plus tôt.

## Derrière la comm'

Derrière les publications sur les réseaux sociaux, c'est une petite machine qui tourne à 300 à l'heure toute l'année. Dès la semaine qui suit une édition du Dodo Trail, c'est l'heure du bilan. Le directeur de course compile tous les points forts et les pistes d'amélioration de l'édition passée pour faire mieux à la prochaine. Ce bilan est une véritable feuille de route pour l'édition à venir. Et il s'ajoute à la très longue checklist déjà établie.



Avant le départ du Xtreme 50 km.

Une course de cette envergure exige une logistique rigoureuse. Il y a, bien sûr, la préparation des parcours qui ont contribué à la renommée du Dodo Trail. Cette renommée est le résultat d'un long travail, depuis sa première édition en 2011. Ces sentiers ont été découverts au milieu de la végétation ou parfois créés dans des zones privées. Il ne suffit pas de les découvrir. Les tracer implique des discussions, toujours fructueuses, avec les propriétaires terriens et la National Parks & Conservation. "Depuis la création du Dodo Trail, nous nous efforçons à, toujours, améliorer ces parcours pour offrir une course sensationnelle, explique Nicolas Quéland. Il s'agit de permettre aux Mauriciens de découvrir des zones inaccessibles le reste de l'année et de donner l'occasion aux internationaux de découvrir la nature sauvage de l'île Maurice."

Aussi splendides soient-ils, ces parcours affament ceux qui osent les affronter. C'est là, toute l'importance des six points de ravitaillement du Dodo Trail. Ils nécessitent une estimation minutieuse pour assurer la quantité juste et la

qualité des aliments qui requièrent les athlètes et pour éviter le gaspillage. Pour cette 11<sup>e</sup> édition, des dizaines de kilo d'aliments sont distribués aux ravitos, pour la plupart, situés dans des zones difficilement accessibles en véhicule, dès la veille au soir de la course.

La priorité des priorités reste la sécurité des participants. Si chacun est responsable de sa santé et des risques qu'il prend, le Dodo Trail investit beaucoup dans l'assistance médicale. Ce samedi 15 juillet 2023, une armée de professionnels est déployée le long des parcours : 35 personnels de secours, deux ambulances et quelques véhicules tout terrain pour pouvoir intervenir sur les sentiers les plus reculés. Ces postages requièrent une connaissance spécifique des sentiers et des risques qu'ils comportent et les éventuelles interventions reposent sur les données médicales de chacun des 2 589 participants.

Toutes ces idées s'élaborent et toutes ces tâches (non exhaustives) se poursuivent en parallèle avec le directeur de course qui agit en chef d'orchestre.

**“Organiser une édition du Dodo Trail, c’est aussi éprouvant que courir 10 fois le Xtreme 50 km !”**

## D'un Xtreme à l'autre

Le Xtreme 50 km, la course phare du Dodo Trail, a plusieurs fois été revu et amélioré pour offrir une course unique dans l'océan Indien. Partant, aujourd'hui, du pied du Morne Brabant pour arriver à Riverland Mauritiuis, la première version de cette épreuve faisait 80 km, démarrant à La Cambuse, traversant tout le parc national pour terminer devant l'hôtel La Pirogue à Wolmar. Soucieux des attentes des traileurs chevronnés de l'île et des internationaux en quête de défis, les organisateurs du Dodo Trail ont parcouru l'île à la recherche de sentiers qui représentent le mieux l'identité sauvage de Maurice. Le Xtreme 50 km passe à travers huit domaines privés qui ne sont accessibles que lors du Dodo Trail. Ce travail acharné de plusieurs années illustre la passion animant le département Communication d'IBL qui continue de trouver des idées qui font l'originalité de cette course.

Christophe Le Saux descendant La Tourelle.

## Les stats du Dodo Trail 2023

**12** sponsors

**134** bénévoles

**87** prestataires

**265** coureurs internationaux

**261** coureurs du Groupe IBL

**6** points de ravitaillement

**90** km balisés

**5 jours** de balisage des sentiers par 7 personnes

**5 jours** de nettoyage des sentiers par 4 personnes

**11** propriétés privées traversées.

**100** factures payées

**1700** bananes aux ravitos

**54** trophées

**124** médailles

**7** photographes

**9** vidéographes

**8 265** photos publiées sur Facebook

**15** minutes de frissons en vidéo

# Réflexion concertée pour une approche durable

**Les bouleversements climatiques, sanitaires, économiques et sociaux nous rappellent constamment l'urgence de repenser nos modes de production, de consommation et de gestion de nos ressources. Reconnaisant la nécessité de "jouer collectif" pour y parvenir, IBL s'inspire de l'Objectif de Développement Durable (ODD) 17 pour amener ses entreprises à travailler ensemble vers des activités plus durables.**

Penser et agir durable n'est désormais plus une option, mais un impératif. IBL y réfléchit de manière plus structurée depuis 2017. Des moyens conséquents ont été injectés jusqu'ici dans l'élaboration d'une approche claire et unificatrice.

Après la publication d'une politique de durabilité en 2019, cette vision s'est concrétisée en 2022 avec le lancement de la stratégie Building a Legacy Together. Le groupe affirme également son engagement à travers son adhésion au Pacte mondial des Nations unies (UN Global Compact). IBL est membre fondateur du réseau régional de l'océan Indien qui réunit plus d'une trentaine de membres de différents secteurs et tailles.

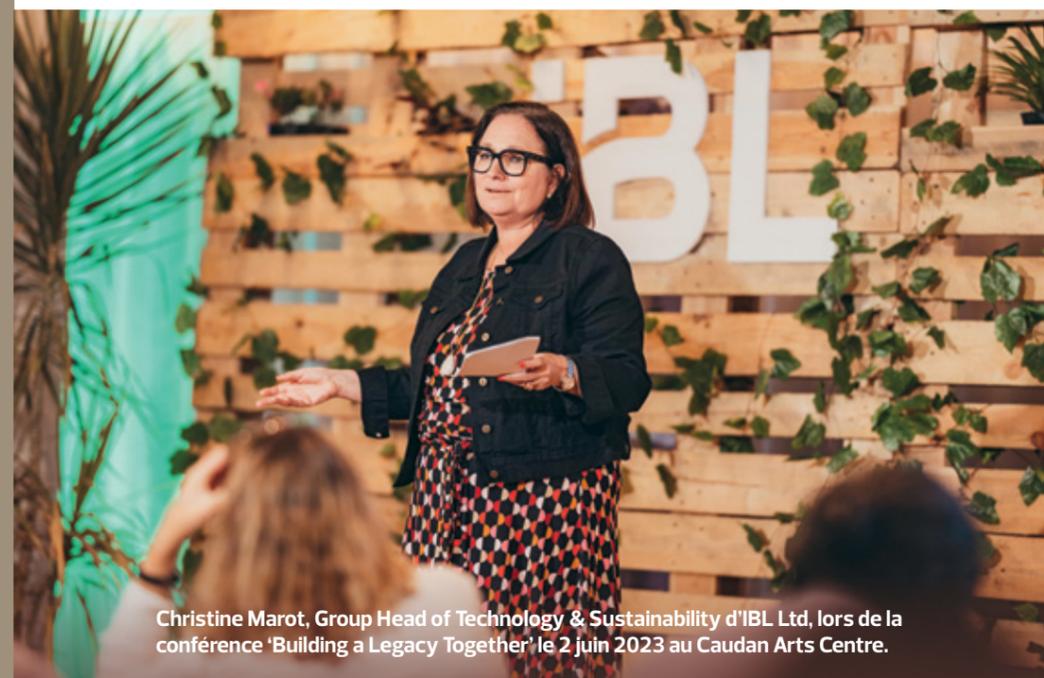
La vision d'IBL est notamment alimentée par la "collaborative thinking" qui vise à créer des synergies, à favoriser les alliances et à résoudre les défis systémiques du développement durable. Cette approche de réflexion concertée est inscrite dans les objectifs définis en 2015 par les Nations unies

pour transformer notre monde d'ici à 2030. Plus précisément, l'objectif 17, "Partenariats pour la réalisation des objectifs", qui fait appel à l'intelligence collective pour inventer ensemble des solutions pertinentes pour tous.

Avec une portée plus large qu'une simple collaboration interne, la "collaborative thinking" comporte aussi une coopération avec des partenaires externes tels que l'Agence Française de Développement (AFD) et Business Mauritius. Cette approche reconnaît que la transformation durable nécessite la participation de multiples parties prenantes, avec des compétences et des expertises complémentaires.

Depuis deux ans, la mise en œuvre de la politique de durabilité d'IBL par le service Sustainability du siège s'appuie sur la méthodologie d'Embedding Project. Reposant sur huit principaux axes, cette approche a été élaborée en utilisant notamment les ODD comme cadre de référence.

Ce travail d'analyse permet de mettre en lumière la matérialité de chaque entreprise, ses impacts et, donc, ses priorités d'action. Cette étape étant presque finalisée dans le secteur de la construction, une phase de réflexion et d'échanges a été entamée pour définir ensemble des projets significatifs et cohérents en accord avec les priorités respectives ou communes des entités concernées.



Christine Marot, Group Head of Technology & Sustainability d'IBL Ltd, lors de la conférence 'Building a Legacy Together' le 2 juin 2023 au Caudan Arts Centre.

## Approche collaborative dans la construction

Les enjeux de durabilité sont nombreux dans la construction. IBL a choisi précisément ce secteur comme un laboratoire pour sa mise à l'essai. Pour ce faire, le groupe mobilise des entreprises de différents secteurs mais intervenant à divers niveaux de la chaîne de valeur liée à la construction. Cette chaîne comprend Manser Saxon et UBP (Building & Engineering), IBL Energy (Agro & Energy), CMH (Commercial & Distribution), Lux Island Resorts (Hospitality & Services), ainsi que BlueLife et Bloomage (Property).

Dans le même esprit que sa stratégie IBL Beyond Borders, le groupe pousse l'exploration au-delà des frontières mauriciennes. Outre le Pacte mondial des Nations unies et l'Embedding Project, cette démarche inclut des initiatives telles qu'un récent voyage d'apprentissage à La Réunion. En mars 2023, IBL a ainsi entrepris une Sustainable Construction Mission, avec une délégation de 25 dirigeants du groupe.

## Inspiration du modèle réunionnais

Cette incursion en terre réunionnaise comprenait des visites de sites et des rencontres professionnelles pour explorer l'expertise sur place. Le but était, entre autres, de découvrir des innovations et bonnes pratiques afin de développer des opportunités, des collaborations et de nouveaux projets prometteurs.

En matière d'urbanisme, une approche holistique et systémique est mise en œuvre à La Réunion, réunissant diverses expertises pour concevoir des développements urbains sans, par exemple, dévier les cours d'eau naturels et utiliser des techniques comme des noues ou des rigoles de drainage pour ralentir le passage de l'eau qui pourrait être néfaste pour les habitations. Les études aérodynamiques jouent un rôle essentiel dans la conception bioclimatique des bâtiments, intégrant des éléments environnementaux tels que le soleil, le vent et la végétation pour réduire la consommation d'énergie et créer des espaces de vie confortables.

## Éclairage sur la méthodologie d'Embedding Project

Le service Sustainability d'IBL utilise la méthodologie d'Embedding Project [lire l'interview de Stephanie Bertels dans *together* n°6] – un projet de recherche mondial d'intérêt public qui aide les entreprises à intégrer les facteurs sociaux et environnementaux dans leurs activités et leur processus décisionnel – pour dresser des "Prioritisation Radars". Ces outils cartographient les risques et opportunités liés à la durabilité au sein des différentes entreprises du groupe. Une approche stratégique qui permet de définir la priorité des actions à entreprendre au cours des trois à cinq prochaines années, en mettant l'accent sur les domaines où chaque entreprise peut avoir un impact significatif. Dans le secteur de la construction, cette méthodologie révèle la complémentarité des champs d'action, conduisant à des priorités variées, dont la gestion des déchets chez Manser Saxon et UBP Group, le climat chez Bloomage, IBL Energy et CMH, ou encore les écosystèmes et la création de valeur pour la communauté chez BlueLife et Lux Island Resorts. Une approche éclairée au service d'un avenir plus durable.



La délégation d'IBL a visité l'écoquartier Cœur de Ville à La Possession, à La Réunion.

Durant ce séjour, la délégation d'IBL a aussi pu se rendre dans une usine qui valorise les déchets de verre dans la construction, illustrant l'économie circulaire, ainsi que sur le chantier de l'aéroport, qui s'inscrit dans une démarche respectueuse de l'environnement.

Les résultats sont significatifs. IBL a pu évaluer la maturité de la construction durable à La Réunion, établir des réseaux de collaboration avec les acteurs locaux et apprendre des meilleures pratiques en matière de construction écologique. L'expérience a montré qu'une telle coopération est essentielle pour élargir le champ des possibles.

Saluant, notamment, les "résultats extraordinaires" des partenariats entre collectivités et secteur privé, Eric Hardy, General Manager de Manser Saxon, note "les nouvelles techniques et des idées qui sont vraiment bonnes à prendre". Et Vikram Gunnoo, General Manager de Premix, d'ajouter : "On peut s'inspirer des technologies mises en place à La Réunion qui, tout comme nous, est une île avec des ressources limitées."

Pour Nicolas Rey, Chief Development Officer de BlueLife, "comprendre les défis auxquels les autres sont confrontés peut se transformer en opportunités. Nous pouvons apprendre de leurs expériences et réfléchir avec nos partenaires aux moyens d'atteindre nos objectifs communs, en promouvant la durabilité au sein du groupe."

"La mise en œuvre de tels concepts au sein du groupe et à Maurice peut contribuer à atténuer le changement climatique et à rendre le secteur de la construction plus durable. Une action collective ne

peut qu'en renforcer l'impact", confie pour sa part Egyla Ellapen, Development & Sustainability Manager d'UBP Group.

#### Collaboration interne

Le déploiement de la "collaborative thinking" au sein d'IBL passe par une coopération transversale entre les entreprises concernées. Pour approfondir davantage le partage d'expériences, cerner leurs enjeux communs et trouver ensemble des avenues de collaboration, une visite a été organisée en août 2023 à la principale unité de transformation d'UBP Group à Geoffroy, Bambous. Les participants ont notamment eu droit à une présentation du groupe et de ses opérations. Ils ont pu découvrir le processus de fabrication de blocs, ainsi que les activités de PPB et de Marbella.

"Nous avons été heureux d'accueillir la délégation d'IBL. De nombreuses questions ont été posées sur les processus, les machines, les employés et les éventuels problèmes. Nous avons conclu par un brainstorming d'une heure sur la gestion des déchets dans le secteur de la construction", indique Egyla Ellapen.

Une telle collaboration permet notamment de créer des opportunités commerciales qui répondent aux enjeux du développement durable – notamment la réduction de leur empreinte carbone et de leurs déchets, la circularité des ressources – et de renforcer la résilience du secteur.

La visite suivante, organisée par BlueLife à Azuri Ocean & Golf Village, a eu lieu en décembre 2023. La tenue d'un tel exercice à une fréquence de deux à trois mois

visé à rapprocher et à favoriser les échanges et les discussions entre les entreprises du Groupe IBL opérant dans ce secteur.

Enthousiaste à l'idée de poursuivre cette collaboration, Vikram Gunnoo explique que "cela nous permet de mieux comprendre les processus, les besoins, les exigences et les contraintes de chacun. Cela va nous aider à nous améliorer et à trouver des solutions rapides et à plus long terme pour nos clients".

En adoptant une approche systémique, IBL reconnaît que la résolution de problèmes doit s'inscrire dans l'ensemble de la chaîne de valeur. Une opportunité notable se présente ici pour le groupe, qui couvre pratiquement toute la chaîne de valeur dans le secteur de la construction. La "collaborative thinking" donne ainsi la clé pour faire émerger ensemble ce qu'aucun, seul, ne peut concevoir.

**Le déploiement de la "collaborative thinking" au sein d'IBL passe par une coopération transversale entre les entreprises concernées.**



# Swinguer au rythme du golf

**Discipline sportive dont la pratique est quasi bicentenaire à Maurice, le golf est aussi une activité touristique qui prend de l'ampleur dans l'île, grâce notamment à des parcours de premier ordre offrant une qualité de jeu exceptionnelle, ainsi que des compétitions prestigieuses qui attirent les regards du monde entier.**

Il peut être surprenant pour certains d'apprendre que le golf se pratique dans l'île depuis presque deux siècles. En effet, Maurice est devenu en 1844 le quatrième pays au monde à découvrir ce sport après l'Écosse, l'Angleterre et l'Inde. Créé par des officiers de la Royal Navy britannique, le terrain du Mauritius Gymkhana Club est d'ailleurs le plus ancien de l'hémisphère sud.

Il faudra attendre 1902 pour voir la création officielle du Mauritius Military Gymkhana Club. En 1976, la Royal Navy transférera l'administration du Mauritius Naval and Military Gymkhana Club à des civils, marquant un tournant dans l'évolution du golf à Maurice.

Pendant presque un siècle et demi, le golf de Vacoas sera le seul parcours de championnat 18 trous de l'île. En 1992, le terrain du Paradis Golf Club, conçu par David Dutton et Tony Johnstone, voit le jour sur la péninsule du Morne, ajoutant une dimension supplémentaire à l'expérience golfique mauricienne.

Au cours des trois dernières décennies, Maurice s'est érigée en une destination golfique à part entière. Souvent associés à l'hôtellerie 5 étoiles ou à des programmes immobiliers de prestige, les terrains de l'île bénéficient des normes élevées de qualité de ces professionnels du tourisme, qui ont su s'entourer des meilleurs experts dans le domaine. Certains de ces parcours régulièrement récompensés pour leur excellence portent la signature de légendes telles que Gary Player, Peter Matkovich, Rodney Wright, Bernhard Langer et Ernie Els, ou encore Peter Matkovich et Louis Oosthuizen.

## Une réputation enviable

La transformation de Maurice en une destination golfique de renommée mondiale est bien engagée. Déjà, une étude avait été commandée en 2002 par le ministère du Tourisme pour évaluer le potentiel de développement de l'activité et examiner les propositions existantes dans le cadre d'une stratégie de développement durable du golf.

Selon cette étude, l'île avait le potentiel d'attirer davantage de golfeurs en se concentrant sur les marchés éprouvés des couples et des groupes. Pour y parvenir, il était essentiel de mettre l'accent sur une vision stratégique, comprenant une gamme diversifiée de produits et une plus grande accessibilité. Cependant, l'élément crucial demeurait la qualité des parcours, englobant les services offerts, les choix disponibles et la compatibilité avec l'environnement.

Avant que la pandémie de Covid-19 ne frappe, le tourisme golfique représentait 6 % de l'ensemble des arrivées dans l'île et 9 % des recettes du secteur. Depuis la réouverture complète des frontières mauriciennes en octobre 2021, ce segment est mis en avant comme l'un des atouts majeurs du secteur en ciblant une clientèle haut de gamme.

"Au fil des ans, l'île Maurice a acquis une réputation enviable en tant que destination de golf de classe mondiale. Bien plus qu'un simple sport, c'est un élément essentiel de notre stratégie touristique globale. Le golf attire des visiteurs du monde entier et contribue de manière significative à notre économie, affirme le directeur de la Mauritius Tourism Promotion Authority, Arvind Bundhun. Avec un chiffre d'affaires annuel estimé à US\$ 30 milliards pour les terrains de golf du monde entier et une hausse de popularité exceptionnelle, le nombre de golfeurs ayant dépassé 65 millions, ce secteur présente une opportunité passionnante."

## Une quinzaine de parcours différents

L'île, qui s'apprête à célébrer 180 ans de pratique de cette discipline, compte aujourd'hui une quinzaine de parcours, dont une douzaine de 18 trous de classe internationale, chacun offrant un éventail de défis et de paysages magnifiques. La plupart d'entre eux sont aménagés le long des côtes, offrant une variété de paysages et de défis.

Sur la côte nord, Mont Choisy Le Golf est le seul parcours de championnat. Conçu par le professionnel australien Graham Marsh, le Maritim Golf Club dispose d'un terrain de 9 trous. The Nine – Azuri Golf Course accueille également les golfeurs au cœur d'un village balnéaire depuis fin octobre 2022 (*voir hors-texte*).

Dans le centre et sur la côte ouest, outre le Mauritius Gymkhana Club, le Tamarina Golf Estate est installé le long des rives de la rivière Rempart. Le Dodo Club, pour sa part, propose un parcours de 9 trous à Curepipe. Au pied de la montagne du Morne Brabant, se trouve le pittoresque Paradis Golf Club.

Sur la côte est, Anahita Golf Club Mauritius est un parcours répondant aux normes de l'United States Golf Association (USGA) (*voir hors-texte*). Situé sur un îlot de 87 hectares, l'île aux Cerfs Golf Course offre une expérience originale. Le Legend de Constance Belle Mare Plage est implanté dans une forêt, tandis que le Links est construit sur un terrain naturel ondulé et parsemé de roches volcaniques.

La région sud compte aussi son lot de joyaux golfs. Le Shandrani Golf Club est un petit parcours de 9 trous à proximité de l'aéroport, tandis que le terrain d'Avalon Golf Estate est niché au cœur de champs de thé à Bois-Chéri.

Pour terminer, l'Heritage Golf Club à Bel-Ombre dispose désormais de deux 18 trous avec Le Château Golf Course et le tout nouveau La Réserve Golf Links, qui a accueilli pour la première fois, du 14 au 17 décembre 2023, l'AfrAsia Bank Mauritius

Open. Principale manifestation sportive de l'océan Indien, ce tournoi qui a réuni le gratin des circuits européen et d'Afrique australe, a vu la victoire du Sud-Africain, Louis Oosthuizen.

Petite parenthèse historique : si l'on en croit une encyclopédie du golf, un tournoi se serait déjà tenu en 1847 sur le parcours du Mauritius Gymkhana Club. En 1932, la première édition de la Ireland Cup, l'une des compétitions les plus anciennes de l'île, s'y est aussi disputée.

D'autres compétitions d'envergure variable suivront au fil du temps, dont l'AfrAsia Bank Mauritius Open. Imaginé en 2014 lors d'une réunion entre le Sunshine Tour, le DP World Tour (ex-European Tour), l'Asian Tour et Rogers Hospitality (alors VLH), l'objectif de la manifestation est de promouvoir l'île sur ses principaux marchés touristique et financier.

"AfrAsia Bank est devenue peu après notre sponsor principal et nous lui sommes immensément reconnaissants de sa confiance et de son engagement envers l'événement au fil des années", indique Ryan Dodds, Head of Golf Management & Projects de The Golf Company, la société organisatrice du tournoi.

Lancé en 2015, l'AfrAsia Bank Mauritius Open se déroule sur différents terrains de l'île et rassemble quelque 150 des meilleurs golfeurs mondiaux. Il s'est forgé une place importante dans les calendriers du Sunshine Tour et du DP World Tour.

Diffusé dans plus de 550 millions de foyers à travers le monde, ce tournoi, désormais connu comme "La plus belle semaine de golf" continue de soutenir les objectifs touristiques mauriciens. La valeur médiatique totale vérifiée de l'édition 2022 s'élevait à environ US\$ 140 millions !

Quelque 5 000 spectateurs étaient présents pour la 7<sup>e</sup> édition l'an dernier. "Le golf a une audience mondiale beaucoup plus faible que le football, mais il se classe en deuxième position en termes de dépenses de parrainage dans la catégorie sport. Il attire aussi un segment de niche avec un profil démographique socioéconomique ABC1 et des niveaux de revenus élevés. Il s'agit d'une clientèle idéale pour les marques de luxe, les institutions financières et les destinations 5 étoiles comme Maurice", ajoute Ryan Dodds.

La marque IBL est associée à cet événement de classe mondiale, qui contribue à la reconnaissance internationale de Maurice comme un lieu privilégié pour accueillir des compétitions golfigues. Ce partenariat s'inscrit dans la continuité de plusieurs projets qui sont venus affirmer la présence du groupe dans ce secteur depuis quelques années.

Le MCB Tour Championship est une autre compétition de renom qui se déroule sur le Legend Golf Course de Constance Belle Mare Plage. Organisé chaque année depuis 2009, il est destiné aux golfeurs seniors de plus de 50 ans et fait partie du Legends Tour du circuit européen.

L'île accueille aussi le MCB Indian Ocean Open, organisé par la Mauritius Golf Federation (*voir hors-texte*). L'édition 2023 de cette compétition annuelle disputée à l'Heritage Golf Club a attiré une cinquantaine de golfeurs amateurs locaux et internationaux, dont des Tunisiens, Namibiens, Kényans, Réunionnais, Malgaches et Seychellois.

De tels événements sont définitivement un excellent moyen de mettre en valeur la destination et d'attirer encore plus de golfeurs sur nos parcours. Avec des conditions climatiques idéales, une diversité de terrains et un réel engagement envers la qualité, l'île Maurice se présente comme un paradis pour les golfeurs.



The Nine Azuri Golf



### The Nine, un parcours unique en son genre

Situé au cœur d'Azuri Ocean & Golf Village, The Nine – Azuri Golf Course est le premier parcours de golf 9 trous par 3 de l'île. Aménagé aux normes internationales par IMG, leader mondial dans la conception de parcours de golf, ce terrain vise à rendre le golf accessible à tous les niveaux et handicaps, des débutants aux joueurs confirmés. Niché le long de la rivière du Rempart, à Roches-Noires, ce parcours de 1 348 mètres épouse harmonieusement son environnement naturel.

### Anahita Golf Club Mauritius, un joyau pour les passionnés

Situé entre terre et mer, Anahita Golf Club Mauritius est un parcours de golf de 18 trous par 72 conçu par la légende du golf, Ernie Els. Ce défi golfigue offre de larges fairways et cinq séries de tees pour s'adapter à tous les niveaux. Longeant le plus grand lagon de l'île, ce parcours prestigieux ouvert en 2008 a accueilli l'AfrAsia Bank Mauritius Open à deux reprises. L'AfrAsia Golf Masters s'y est également disputé de 2010 à 2014.

### Évolution positive du sport

Organisé en fédération depuis 1994, le golf compte plus de 1 500 licenciés à Maurice. Le président actuel, Yannick Merven, explique que la Mauritius Golf Federation (MGF) a pour rôle principal la promotion du sport dans l'île, avec une contribution limitée concernant le tourisme golfigue, qui relève davantage de la Mauritius Tourism Promotion Authority et des Golf Resorts. Il met toutefois en avant les relations positives entre la fédération et les parcours, qui proposent des tarifs avantageux pour les compétitions de la MGF. Celle-ci organise une variété de tournois, des Opens aux Team Championships, en passant par des compétitions interclubs, des événements corporatifs et plus encore. Yannick Merven se réjouit de l'évolution positive du golf dans l'île : "J'espère que nous poursuivrons dans cette voie avec l'espoir de voir un jour un Mauricien briller sur le circuit professionnel."



Ce magazine est réalisé avec du papier provenant de forêts gérées durablement.  
Certification : PEFC





A limited  
edition

Scan  
QR code



# CELEBRE

