

together.

LE MAGAZINE DU GROUPE IBL



IBL

Leading the way together.

IBL is a proudly born and raised Mauritian group. We are present in numerous sectors across 23 countries. We have a Mauritian heart, a strong regional presence and world class expertise. As a responsible corporate citizen, our mission is to help shape a brighter future for all.

iblgroup.com



editorial

Winning, Together

by Claire Coulier
Head of Communications at IBL Ltd

IBL's brand promise is a bold one: "Together". "Creating a brighter future for all".

The stories we tell as an organisation need to be rooted in reality. What we communicate (and how we do it) must reflect how we do business and the value we create in society. When there's a gap between the narrative and what happens on the ground, it impacts a brand's authenticity – and our team members, customers and community can sense that a mile off.

IBL's brand promise of "Together" is anchored in our desire to create value and do things right, in all the markets we work in. It's why we've invested in sectors such as renewable energy and healthcare in Kenya and elsewhere, addressing a market need. It's the reason we've created GREAT – The IBL Academy, and invest so heavily in attracting and retaining the right talent. It's why we're continually innovating and digitally transforming our businesses, driving change instead of being led by it. And it's why we focus on sustainability; because it's a responsible, forward-thinking approach that builds trust with IBL's stakeholders.

There's a practical reason for doing the right thing. It's harder for an organisation to thrive if its actions are met with distrust or if it operates in an unstable environment.

Work environments with lower levels of trust tend to have lower morale and engagement. Whether or not you believe that happier employees are more productive, there is a proven link between psychological safety in the workplace and employee retention.

In short, it's much more efficient – and enjoyable – to try to succeed together. Aligning our stated values and actions builds trust. That trust-building process also relies on clear communication, both inside and outside our Group. Externally, it helps us share what IBL stands for and helping us attract the right talent, investors and partners. Internally, it keeps everyone on the same page, reduces misunderstandings, boosts employee engagement, and improves teamwork and productivity. It makes our workplace more harmonious and keeps us focused on common goals.

IBL's magazine, *together*, was created to connect team members and share their stories, successes, and challenges. As the Group grows, it's one way we can recognise individual achievements and tell our collective story. *together's* goal is to create a shared sense of purpose. It's here to remind us that winning well is winning together.

Enjoy the read.

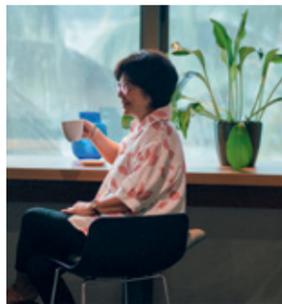
"How do we ensure that IBL's success positively impacts as many stakeholders as possible?"

4

perspectives
La force de nos actes

10

portrait
Linda Tack Shin



12

terroir
Origin'Est,
l'agriculture raisonnée

16

croissance
Le M&A chez IBL

18

interview
Virginie Bissessur,
directrice de Pédostop

26

agilité
La technologie au cœur
de la création de valeur

32

dossier
réconcilier l'avenir

34

**excellence &
innovation award**
Vers une approche
d'innovation partagée

36

interview
Nathalie Delaisse,
orthophoniste chez Life Act

38

en balade
Roches Noires

42

interview
Shaad Cherllapermal,
Empowerment Program
& Advocacy Officer

46

portrait
Reshad Sagir Mungroo,
People Manager

48

sustainability
Les Cuisines Solidaires

50

interview
Frédéric Lenoir,
Philosophe et auteur

56

responsabilité
Une communication
responsable

64

discipline
La route vers les JO



70

interview
Suman Luchmun,
Cyber Security Manager

72

expertises
Les techniciens
de HealthActiv

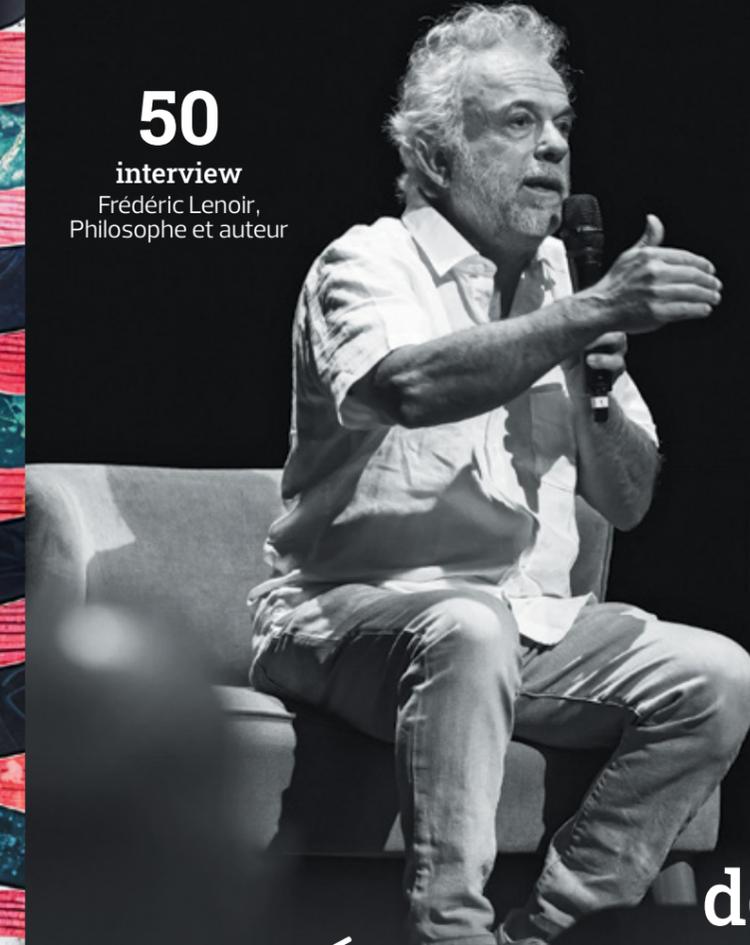
75

ailleurs
The Indianalog Project



50

interview
Frédéric Lenoir,
Philosophe et auteur



dossier RÉCONCILIER L'AVENIR.

48

sustainability
Les Cuisines Solidaires



46

portrait
Reshad Sagir Mungroo,
People Manager



together.

together est le magazine semestriel
du Groupe IBL

Directrice de publication :
Claire Coulier

Rédacteur en chef : Stéphane Huët

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

Ont participé à ce numéro :
Elena Boulart, Keivan Cadinouche,
Michel Chui Chun Lam, Aurelie Cotte,
Meha Desai, Désiré Eléonore,
Camille Grenouille, Christophe Joseph,
Gilliane Soupe, Guillaume Kiecken,
Clyde Koa Wing, Eric Lee,
Clément Le Moigne, Mélissa Leclézio,
Karen Pang, Blue Ramdial, Roy Rouget,
Haddiyyah Tegally

Design et mise en page :
OXO

Impression :
Précigraph

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 : Boat 1

Et si on philosophait ? C'est, en tout cas, notre
envie pour le dossier de cette édition 8 de
together : 'Réconcilier l'avenir'.

La couverture *Boat 1* est une création unique
de l'artiste collagiste Virginie Hotte. Au cœur
d'une association de photos et d'aquarelles, on
aperçoit des pirogues de la régata de Saint Michel
à Grand Gaube, un instant capturé par l'artiste
elle-même. Française de naissance, Virginie a
vécu neuf ans à Maurice et les souvenirs qu'elle
y garde nourrissent désormais son imaginaire
d'artiste. Définissant son approche comme
libre et instinctive, Virginie est convaincue que
"l'art a le pouvoir de nous connecter, de nous
inspirer et de nous faire voir le monde sous
un jour nouveau".

C'est ce que permet également la philosophie.
Poser des mots sur cette vie que nous
partageons et que nous souhaitons voir évoluer
vers le meilleur. L'œuvre *Boat 1* de Virginie Hotte
et le dossier "Réconcilier l'avenir" de *together* n'8
ont en commun ce travail de recherche intérieure
pour toucher le collectif. Comme les pirogues,
explorons, contre vents et marées, l'océan des
possibilités et réconciliions-nous avec le futur.

**Votre avis sur *together* nous intéresse. Scannez
le QR Code pour répondre à notre sondage.**



La force de nos actes

Arnaud Lagesse
Group CEO d'IBL Ltd



Il est facile de se laisser absorber par les mots. Au-delà de ce que nous disons, il y a ce que nous faisons. C'est ce que nous faisons qui définit qui nous sommes.

En tant que Group CEO d'IBL, j'estime que les actions de notre entreprise doivent parler d'elles-mêmes. Chaque décision que nous prenons a un impact bien au-delà de nos murs. Chaque action est pensée pour créer des retombées pérennes. C'est avec cette motivation que nous devons avancer : créer plus de valeur pour notre entreprise et pour l'ensemble de la Société dans la durée.

Nos performances financières sont le reflet de nos efforts collectifs. J'en remercie nos collaborateurs, nos partenaires et tous ceux qui travaillent à mes côtés, car, chaque année, ce succès est le résultat d'un travail acharné de leur part, des sacrifices et de la persévérance dont ils font preuve. Mais au-delà des chiffres, ce sont les valeurs que nous défendons, l'éthique avec laquelle nous agissons et l'impact positif que nous créons sur notre Société qui feront notre véritable succès.

Le Groupe IBL est connu pour sa culture entrepreneuriale et son audace. Cette réputation est ancrée dans notre histoire.

C'est le fruit d'un long travail de nos fondateurs. Aujourd'hui, nous poursuivons cette œuvre en nous reposant sur des bases solides. Depuis la fusion de 2016, nous établissons, nous aussi, les fondations qui serviront de socles stables pour les prochaines générations de collaborateurs.

En seulement huit ans, nous pouvons voir les bénéfices des choix d'alors. Après avoir pris des décisions stratégiques, nous avons minutieusement conçu un plan pour déployer nos actions dans les meilleures conditions. Nous avons identifié les bonnes personnes pour les placer aux bons endroits pour suivre cette feuille de route avec

autant de rigueur. Le chemin n'a pas toujours été simple, mais ensemble, nous avons toujours su être habiles face aux obstacles.

Il est naturel de vouloir célébrer ces succès. Nous devons être fiers de ce que nous réalisons. Mais cette fierté doit être tempérée.

Une réputation est un édifice que l'on

“Ensemble, nous ferons de notre entreprise un modèle pour répondre aux enjeux de notre époque.”

construit pierre par pierre, année après année, avec soin et détermination.

Elle peut aussi être fragile. Elle dépend souvent de facteurs extérieurs que nous ne maîtrisons pas. C'est en ayant conscience de cette fragilité que nous saurons mieux agir, faire les choses qui comptent, et les faire bien. Chaque jour, nous avons l'opportunité de renforcer cet édifice. Nous y parviendrons en perpétuant l'excellence qui nous caractérise tout en demeurant humbles face aux défis qui nous attendent.

Au-delà de nos opérations, nous avons le devoir d'assumer notre rôle de leader en étant précurseur. Après avoir rassemblé les meilleurs talents au sein du Groupe IBL, nous pouvons fédérer les forces et les intelligences externes pour impulser les changements qu'exigent les urgences sociétales et environnementales. Ensemble, nous ferons de notre entreprise un modèle pour répondre aux enjeux de notre époque.

L'IBL Excellence & Innovation Award est une belle occasion pour proposer des idées qui transformeront les opérations du groupe. Je salue ces entreprises et leurs employés qui, chaque année, arrivent avec des projets de plus en plus ingénieux. Pour la quatrième édition de ce concours intragroupe, l'équipe organisatrice accentue l'importance de la durabilité en augmentant son coefficient dans l'évaluation et en proposant aux participants des accompagnements qui y sont dédiés.

En 2024, c'est aussi le moment pour repenser la raison d'être de notre Fondation. Je suis très enthousiaste par rapport aux réflexions que nous avons entamées pour améliorer notre réponse face à l'exclusion sociale qui sévit à Maurice. Cette réorganisation est d'autant plus importante à un moment où j'appréhende les difficultés socio-économiques qui pourraient découler de certaines mesures pré-électorales.

Enfin, et comme je l'annonçais dans la précédente édition de *together*, IBL est à l'initiative d'un grand rassemblement des entreprises leaders de l'île Maurice pour réfléchir aux moyens de rendre le monde des affaires plus responsable et durable. Il aura lieu en 2025 et je compte beaucoup sur cette rencontre pour la création d'un écosystème d'innovation et de collaboration autour de la durabilité. C'est avec cet état d'esprit que nous devons renforcer ce que nous construisons ensemble.

Une de mes motivations est de rendre chaque collaborateur fier de travailler pour le Groupe IBL. Leur dévouement, leur travail acharné et leur engagement indéfectible renforcent cette motivation. Je les invite à poursuivre cette aventure avec moi. Ensemble, nous continuerons à écrire l'histoire de notre Entreprise fière de ses réalisations.

Une nouvelle plateforme de fidélité pour wiiv

Le 19 avril dernier, wiiv a lancé sa nouvelle plateforme technologique développée en interne par son équipe. Parmi ses nouvelles fonctionnalités, la plateforme permet un premier enregistrement rapide, directement à la caisse des supermarchés Winners, ceci sous présentation de la carte d'identité et d'un numéro de téléphone. Les nouveaux membres disposent ensuite de 72 h pour compléter leur enregistrement sur l'application. Pour les utilisateurs déjà enregistrés – les wiivers – l'application leur permet de mieux suivre leurs points cumulés auprès des partenaires wiiv, ainsi que leurs transactions, notamment en recevant les "push notifications" des points gagnés à chaque passage en caisse. En septembre, de nouveaux bénéfices pour les wiivers seront possibles grâce à cette nouvelle plateforme.

Plus d'informations sur www.wiivrewards.com

La Fondation d'IBL lance un programme d'alphabétisation pour les employés du groupe

Afin de répondre à un besoin exprimé lors d'un sondage, la Fondation d'IBL a mis en place un programme de formation à l'alphabétisation. La première phase consiste en la formation d'apprenants, principalement des collaborateurs volontaires du groupe. Ces derniers animeront ensuite des sessions d'alphabétisation aux employés identifiés par les entreprises elles-mêmes. Le 13 février dernier,

cinq employés de Manser Saxon et de BrandActiv ont reçu leur certificat de complétion du programme d'apprenants, et animent actuellement des sessions, quatre heures par semaine, aux bénéficiaires. L'intégration d'un tel soutien entre les collaborateurs du groupe permet, non seulement d'offrir plus d'autonomie aux employés du Groupe IBL, mais contribue également à leur développement personnel.



20 entreprises d'IBL certifiées "Great Place to Work"

Le 29 mai dernier à IBL House, les résultats officiels de l'enquête Great Place to Work® (GPTW®) ont annoncé le succès de 20 entreprises du Groupe IBL pour l'obtention de la certification Great Place to Work®. Il s'agit de Bloomage, Cervonic, IBL Aviation, IBL Seafood Hub, IBL Energy, IBL Logistics, IBL Shipping, Australair, Marine Biotechnology Products, Blychem, CMH, Eagle Insurance, IBL Corporate Centre, HealthActiv, Tornado, Somatrans, Manser Saxon Interiors, Logidis, Manser Saxon Contracting et BrandActiv.

Ces entreprises du groupe, dont le taux de participation à l'enquête GPTW® se situe entre 65 et 100 % par entreprise, cochent le critère de 65 % de réponses positives à des questions liées à leur environnement de travail. Ces résultats qui permettent de souligner les points d'améliorations dans chaque entreprise, témoignent surtout de l'engagement de chaque membre des équipes à créer un lieu de travail positif.

Eagle Insurance fête ses 50 ans



Eagle Insurance est une compagnie phare du secteur des assurances à Maurice. Ayant débuté ses opérations en janvier 1974, elle a connu une évolution constante tout en contribuant à l'économie et au développement social du pays. Le 20 mai dernier, l'entreprise a marqué ses cinquante ans d'existence par une célébration à la Eagle House, à Ébène. Lors de son discours, Sattar Jackaria, CEO d'Eagle Insurance, a témoigné : "Nous marquons un demi-siècle de persévérance, de dur labeur, d'innovation

et de succès. Ensemble, hier et aujourd'hui, nous avons bâti un héritage solide, résistant aux effets du temps et de l'adversité. Ensemble encore, grâce aux équipes d'Eagle Insurance, à celles de nos partenaires d'affaires et à notre clientèle, nous saurons perpétuer cet héritage et aller encore plus loin au cours des années à venir."

Nominations au sein de l'équipe exécutive d'IBL Ltd

L'équipe exécutive d'IBL Ltd compte trois nouveaux collaborateurs cette année. D'abord, Claire Baissac en tant que Head of Strategic Projects and Development. Avec une expertise multidisciplinaire dans la gestion de projet, le légal, ainsi que la gouvernance, Claire accompagne les départements du groupe dans leur implémentation de décisions stratégiques d'IBL. Ensuite, Claire Coulier a rejoint le Corporate Centre en tant que Head of Communications où elle met au service ses compétences solides en stratégies de communication, gestion d'équipes et en relations publiques. Enfin, à la suite de l'annonce du départ de Dipak Chummun, Group Chief Finance Officer (CFO), Cédrik Le Juge de Segrais a également rejoint le Corporate Centre en tant que nouveau Group CFO le 1^{er} août 2024. Cédrik compte deux décennies de carrière en finance d'entreprise et a travaillé au sein du groupe Danone à Paris, Hong Kong, Singapour et Shanghai, mais aussi en banques d'affaires à Barclays en Asie et en Europe.



Olivier Chavy, nouveau CEO de The Lux Collective

Depuis le 1^{er} juillet 2024, The Lux Collective (TLC) a accueilli son nouveau capitaine, Olivier Chavy, succédant à Paul Jones et ses 14 belles années à la barre du groupe hôtelier. Doté d'une riche expérience de plus de 30 ans dans le monde du voyage et de l'hôtellerie, notamment au sein de Hilton, Olivier Chavy occupait précédemment le poste de PDG de Mövenpick Hotels & Resorts, une chaîne hôtelière dont le siège se trouve en Suisse. Pour annoncer cette nomination, Arnaud Lagesse, Group CEO d'IBL, a souligné : "Nous sommes convaincus qu'Olivier, par son expérience dans l'industrie hôtelière et ses réussites au niveau de la transformation d'organisations, est la personne idéale pour guider TLC vers l'avenir."

Trois hôtels de The Lux Collective récompensés

Trois hôtels de The Lux Collective, notamment SALT of Palmar, Tamassa Resorts et LUX* Marijani Zanzibar se distinguent au TripAdvisor Travelers' Choice Awards Best of the Best 2024. Ces récompenses sont décernées aux hôtels qui reçoivent un nombre élevé d'avis et de revues positifs sur la plateforme de voyage Tripadvisor sur une période de 12 mois. Ainsi, SALT of Palmar a obtenu les titres de Meilleur Hôtel de Luxe en Afrique et a été classé 2^e Meilleur Hôtel en Afrique. Tamassa Resorts a été classé 2^e Meilleur All-Inclusive en Afrique et 9^e Meilleur All-Inclusive dans le monde. Quant à LUX* Marijani Zanzibar en Tanzanie, l'établissement a été classé 10^e Meilleur Hôtel en Afrique et 18^e Meilleur Hôtel de Luxe en Afrique.

Premier conseil d'administration d'IBL Ltd à Nairobi

Le 5 juin dernier, les directeurs ainsi que certains membres de l'équipe exécutive d'IBL Ltd se sont envolés pour Nairobi, où s'est tenu le conseil d'administration. Une première symbolique depuis le lancement de "Beyond Borders", la stratégie d'expansion d'IBL sur le continent africain. À la suite du conseil d'administration, IBL a organisé une soirée avec tous ses partenaires d'Afrique de l'Est. Cette rencontre a permis de souligner le succès de "Beyond Borders" et de voir, sur place, les résultats des investissements effectués depuis l'île Maurice et de renforcer les liens avec ses partenaires locaux.



IBL soutient quatre athlètes mauriciens aux JO

À l'occasion des Jeux Olympiques de Paris 2024, qui se sont déroulés du 26 juillet au 11 août, IBL a offert son soutien financier à quatre athlètes mauriciens qualifiés : Julie Paturau, Kate Foo Kune, Christopher Lagane et Marie Perrier*. Les quatre sportifs de haut niveau ont fièrement porté le drapeau quadricolore dans les disciplines du kitesurf, badminton, cyclisme et du marathon respectivement.

Ayant à coeur le rayonnement des sportifs mauriciens sur les scènes locale et internationale, IBL soutient régulièrement des équipes et athlètes locaux, qu'ils soient professionnels ou en voie de le devenir.

*Lire l'article sur la préparation de Julie Paturau et de Marie Perrier à la page 64 de *together* 8.

Blychem révolutionne l'irrigation avec Valley 365

Les pivots VALLEY 365®, représentés par Blychem, intègrent des fonctionnalités avancées, assurant une gestion précise et efficace des ressources en eau. Cette technologie permet aux équipes agricoles de réaliser des économies significatives en eau et en énergie, tout en maximisant le rendement des

cultures grâce à une application d'eau sur mesure. Ce système innovant offre une plateforme unique regroupant des outils de gestion à distance, permettant un contrôle et une planification optimisés de l'irrigation. Grâce à cette technologie, Blychem se positionne en leader de solutions pour l'agriculture.



Le Groupe IBL récompensé à The Africa CEO Forum

Les 16 et 17 mai dernier à Kigali, Rwanda, s'est tenu le Africa CEO Forum. Cette rencontre internationale de haut niveau, qui rassemble les CEO et directeurs d'entreprises des pays d'Afrique, est organisée par Jeune Afrique Media Group et co-organisée par l'International Finance Corporation (IFC). Arnaud Lagesse, Group CEO d'IBL,

était présent pour représenter IBL Together. Cette participation a vu la nomination d'IBL dans la catégorie "Family Business". Cette reconnaissance, pas des moindres, symbolise à la fois le fort ancrage du groupe sur le sol mauricien, mais aussi son entrée remarquable sur le continent africain.

IBL soutient Lasosiasion Pratkan Sega Tipik

IBL est fier d'avoir contribué à un projet de mémoire du sega tipik, une pratique culturelle classée comme patrimoine culturel immatériel de l'UNESCO. Porté par Lasosiasion Pratkan Sega Tipik, le projet "Sega Tipik, atraver regar bann zenerasion"*, sous forme de livre et CD, documente la pratique du sega tipik à l'île Maurice et met en lumière les principaux acteurs qui ont fait, et continuent, de faire vivre ce mouvement. Le CD, inclus dans le livre, compile les prestations audio de 11 groupes pratiquants à travers l'île. Cet important travail de valorisation et de préservation d'une partie de la culture locale, permet également de la léguer aux nouvelles générations.

*Livre en vente à Rs 700, en édition limitée, dans les librairies Bookcourt, dans les supermarchés Super U, et en ligne sur www.abaim.mu.



“ Mon métier, ma passion”

Linda Tack Shin

Sa carrière bien remplie dans la formation et le développement humain touche à sa fin. Revenons sur une vie professionnelle consacrée au relationnel, à l'apprentissage et au développement.



C'est une personne radieuse qui nous accueille à IBL House. La Human Capital Group Development Manager prend sa retraite après 20 ans de bons et loyaux services. Si le principe de l'évolution d'une vie professionnelle remplie veut qu'on ne ressorte jamais tel qu'on y est entré, qui est Linda Tack Shin aujourd'hui ?

La formation et le développement, pierre d'angle de sa carrière

C'est une jeune professionnelle de l'industrie touristique qui arrive aux ressources humaines d'IBL en octobre 2003 avec un atout phare : le relationnel. Elle souhaite alors se consacrer à la formation, vocation découverte lors de son passage à l'École Hôtelière. La nouvelle recrue obtient diverses responsabilités. "Sous la direction de Sylvette Godère, j'analyse les besoins du groupe pour y répondre", partage Linda Tack Shin. Au sein de ce groupe, elle démontre sa polyvalence – de la rédaction de la page RH du rapport annuel à l'organisation d'événements – et gagne la confiance de la direction et de ses collègues.

En 2016, la fusion d'Ireland Blyth Limited et de GML Investissement Ltée marque un tournant dans la carrière de Linda. "Ma responsabilité a été recentrée sur la fonction Learning & Development. Avec cette nouvelle direction, il fallait refaire ses preuves... J'ai alors découvert ma capacité à rebondir. J'ai développé beaucoup de résilience et de flexibilité...", se rappelle-t-elle. Si un tel changement provoque des remises en question majeures, elle aborde cette étape comme un challenge et une opportunité d'évoluer.

Désapprendre, apprendre et réapprendre

"Être responsable de formation et développement pour un groupe d'une telle envergure, qui évolue aussi vite, exige des idées innovantes et beaucoup d'agilité", révèle Linda. Son dynamisme, qui est la base de ses convictions, lui permet d'accomplir ses missions : "L'apprentissage doit continuer tout au long de la vie. Adultes, nous avons tous certains acquis – des diplômes, des compétences et de l'expérience. Il est néanmoins de sa responsabilité de les étoffer, les partager et les déployer pour continuer à répondre aux exigences accrues de nos métiers et de notre environnement pour ne pas devenir vite obsolète dans un monde extrêmement compétitif et changeant."

Constance, effort et volonté de changer sont les clés pour sortir de sa zone de confort et suivre l'évolution rapide du monde du travail, selon Linda. En effet, IBL mise sur la formation et le développement comme outils de transformation de la personne et de l'entreprise. "J'ai eu l'honneur et la joie de contribuer avec Steena Kistnen, la Head of Academy, à l'élaboration et au lancement d'IBL Academy qui, je l'espère de tout cœur, apportera une véritable structure pour inscrire la transformation dans la durée", confie celle qui vit pleinement sa philosophie.

Ainsi, Linda se documente constamment. Inspirée autant par les TED talks, les auteurs et leaders comme Simon Sinek que par l'expérience des personnes qu'elle côtoie au quotidien ou dans les formations, elle croit dans les vertus de la motivation et reste à l'affût des dernières tendances dans l'univers du développement humain. "Il y a aujourd'hui une grande demande autour du leadership. J'ai eu la chance, dans le cadre de la transformation de la fonction du Capital Humain d'IBL, de mener une des quatre équipes qui a travaillé avec l'entreprise américaine RBL pour élaborer le cadre de leadership axé sur les cinq attributs phares d'un leader reflétant la philosophie d'IBL", explique-t-elle. Impossible, toutefois, de parler de formation sans mentionner la transformation digitale et l'intelligence artificielle (IA). Linda y voit non seulement un sujet de formation mais aussi un outil formidable pour accélérer l'apprentissage et la transformation : "La méthode hybride, combinant les méthodes traditionnelles avec la formation digitale, n'est plus une option mais une nécessité".

The exit interview

Active dans la vie du Groupe IBL, Linda nourrit aussi sa passion première pour son métier : l'humain. Au-delà de ses responsabilités, elle est correspondante des Ressources Humaines pour IBL News de 2004 à 2016, le précurseur du magazine que vous tenez entre vos mains. Ce portrait n'a donc rien d'anodin. La boucle se boucle ici. "C'était pour moi une vraie chance de pouvoir écrire et partager les histoires de ces personnes que j'ai rencontrées, mais aussi communiquer autour de sujets pointus, notamment dans *Red Humana*, une newsletter sur les ressources humaines." Celle qui a écrit sur tant de nouvelles recrues et de collègues partis à la retraite s'adresse à nous, un brin

nostalgique, pleinement consciente de ce moment unique.

L'aspect humain du "Human Capital"

Au cours de deux décennies à IBL, Linda rencontre des centaines de personnes. Ce qu'elle en retient ? "Une formation marche dans les deux sens. On est inspiré autant par son interlocuteur que par ce qu'on lui apporte. C'est ce qui me nourrit. Je pense que la qualité d'un formateur est son ouverture à l'autre. Car ce qu'on reçoit, on l'enrichit et le transmet de nouveau, et ce cycle est infini."

Linda est extrêmement reconnaissante pour tous ses collaborateurs avec qui elle a partagé une dynamique qui lui a permis de grandir. "J'exprime ma gratitude à Sylvette Godère, Hubert Gaspard, Steena Kistnen, mes collègues du Human Capital et ma formidable équipe du Learning & Development pour leur soutien, leur collaboration et leur confiance sans faille pendant ces deux décennies. Ils m'ont permis d'exercer ma fonction avec agilité, créativité et passion... J'ai une pensée spéciale pour ma première collaboratrice, Monique Bosquet, une machine de guerre de l'administration avec une mémoire incroyable. Ils m'ont tous beaucoup apporté. Je souhaite un excellent parcours à la nouvelle équipe et beaucoup de belles réalisations à la grande famille d'IBL !".

Son conseil à la succession

"J'ai eu la chance d'exercer un métier qui me passionne et j'ai toujours saisi les opportunités de faire quelque chose de nouveau ou différent. C'est ce que je souhaite aux autres : aimez ce que vous faites, restez curieux et enrichissez-vous en partageant avec les autres ! C'est ce qui vous permettra de traverser les hauts et les bas en restant heureux. Nourrissez-vous de nouvelles perspectives, de nouvelles rencontres et même des changements et accueillez les succès comme les échecs avec humilité et l'envie d'être meilleur", conclut Linda.

Alors, qui est Linda ? Une experte de la formation et du développement humain qui carbure aux rencontres motivantes et irradie la positivité, et ce, avec le soutien indéfectible de son époux et ses deux fils. Mais, avant tout, une femme pleine d'humanité aux valeurs vivantes qui a la passion de les transmettre. Elle entame ainsi la prochaine étape de sa vie, sereine, avec hâte de voyager et de se découvrir de nouveaux centres d'intérêt.



Origin'Est, l'agriculture raisonnée entre les mains du pôle Agrobusiness d'Alteo

Alteo transforme l'agriculture à Maurice avec Origin'Est. Bientôt disponible en grandes surfaces, cette marque synonyme de durabilité et de respect de l'environnement, propose de la viande de cerf provenant d'un élevage en semi-liberté ainsi que des tomates et des laitues cultivées sous serre. Reportage sur les terres d'Alteo pour mieux comprendre cette fameuse "agriculture raisonnée".

L'agriculture raisonnée est avant tout une alternative à l'agriculture intensive et ses produits chimiques. Elle utilise des méthodes de production permettant d'optimiser le résultat économique d'une exploitation tout en prenant en considération le respect du bien-être animal, de l'environnement et de la santé du consommateur.

La marque Origin'Est est née de cette volonté, comme l'explique Arnaud Marrier d'Unienville, CEO d'Alteo Agri Ltd: "Le projet a démarré en 2021 avec une réflexion approfondie menée par notre équipe de management. Cette réflexion visait à repenser tous nos projets de diversification pour les rendre plus respectueux de l'environnement, du bien-être animal et des consommateurs, tout en adoptant de nouvelles pratiques culturelles durables. Rapidement, nous avons réalisé qu'il était essentiel de créer une marque pour regrouper cette diversité de produits autour d'un dénominateur commun: une production durable et raisonnée. C'est ainsi qu'est née Origin'Est."

Visite des serres éco-responsables

Le vent souffle fort lorsque Vedna Beeharry, Crop Manager, nous accueille chaleureusement à Union Flacq pour visiter les serres de tomates et de laitues d'Island Basket. Cette filiale d'Alteo est la seule à Maurice à produire des tomates sans pesticides de synthèse, certifiées en laboratoire. Ici, les mesures d'hygiène sont de rigueur: nous procédons à une désinfection des mains et des semelles de chaussures avant d'entrer dans les serres pour éviter toute contamination.

"Il était essentiel de créer une marque pour regrouper cette diversité de produits autour d'un dénominateur commun: une production durable et raisonnée."



"Les trois serres comptent un total de 20 000 plants de tomates," souligne la Crop Manager. Ici, une trentaine de variétés de tomates sont cultivées: des tomates cerises de différentes couleurs, des tomates Beef, des Heirloom, des Roma (nos fameuses pommes d'amour mauriciennes). Chaque variété offre une palette de saveurs, allant de l'acidulé au sucré.

La récolte se fait deux fois par semaine. La pollinisation des tomates est réalisée tous les deux jours à l'aide d'un vibreur – un dispositif qui imite les vibrations naturelles produites par les insectes pollinisateurs – lorsque le taux d'humidité est optimal. Les ouvriers ont été formés à l'art du vibrage, ce qui requiert une grande délicatesse. Quant aux insectes nuisibles, ils sont repoussés sans produits chimiques, grâce à l'élevage d'insectes auxiliaires et à la plantation de citronnelle.

Vedna Beeharry nous montre ensuite leur système d'irrigation innovant qui optimise l'utilisation de l'eau grâce à un puissant réseau capable d'irriguer de grandes surfaces, tout en réutilisant le surplus dans les champs de canne à sucre adjacents. De plus, un ordinateur équipé de capteurs environnementaux ajuste de

manière précise l'apport en engrais et en eau, assurant ainsi une production optimale et durable. Le pH et les nutriments sont continuellement contrôlés et l'arrosage se fait en fonction de l'ensoleillement.

"La production actuelle atteint 150 tonnes de tomates par an, avec un objectif de 400 tonnes pour 2025, grâce à un projet d'expansion des superficies sous culture, prévu d'ici la fin 2024", souligne Karamoko Kane, Farm Manager à Island Basket. En plus des tomates, la filiale d'Alteo cultive une quinzaine de variétés de laitues, allant des batavias rouges et blondes aux laitues icebergs ou frisées.

Un élevage de cerfs en pâturage pour une viande tendre et savoureuse

Après la visite des serres, nous nous dirigeons vers La Louise Deer Farm, à proximité du village de Deep River. Située sur 250 hectares de terres autrefois consacrées à la canne à sucre, cette ferme se distingue par son élevage de cerfs en pâturage. Le chemin pour y accéder est quelque peu cahoteux, mais la vue panoramique sur la chaîne de montagnes Bambou en vaut la peine. Une atmosphère paisible règne sur ces terres,

où des troupeaux de cerfs paissent tranquillement. Ils se nourrissent exclusivement de brachiaria, une herbe reconnue pour ses propriétés nutritives, et de végétation qu'ils trouvent dans leur environnement naturel. Cette absence de compléments alimentaires assure une viande tendre et savoureuse.

Romain Cadet, Livestock Production Manager chez Alteo Agri Ltd, nous explique que les cerfs sont identifiés électroniquement, permettant de suivre leurs courbes de croissance et d'optimiser la sélection génétique. Une sonde échographique est utilisée pour identifier les biches non fécondées, garantissant ainsi la productivité du troupeau. Chaque étape, de l'abattage à la transformation, est rigoureusement contrôlée grâce à l'identifiant électronique des animaux, assurant ainsi une traçabilité complète des produits.

La gamme de produits de venaison, Deep River Valley Deer, intègre une approche écologique en associant différentes espèces animales. Outre les 1700 cerfs du domaine, une trentaine de bovins y vivent également en semi-liberté, consommant le fourrage négligé par les cervidés. Pour réduire les parasites nuisibles, des pintades sauvages ont été introduites. Cette approche crée un écosystème harmonieux où chaque espèce contribue à la qualité et à la durabilité de l'élevage.

Origin'Est incarne l'engagement d'Alteo à promouvoir une agriculture durable et raisonnée. La visite des serres éco-responsables et de l'élevage de cerfs permet de découvrir comment ces pratiques novatrices répondent aux attentes croissantes des consommateurs soucieux de l'environnement et de leur bien-être. Origin'Est, c'est l'assurance de produits de qualité, cultivés et élevés dans le respect de la nature et de la santé.

Où trouver les produits Origin'Est ?

Origin'Est propose de succulentes tomates cerises, de croquantes laitues frisées et une tendre viande de cerf, toutes issues de méthodes de production durables et respectueuses de l'environnement. "Les produits Origin'Est seront disponibles en supermarchés et grandes surfaces d'ici la fin de l'année, répondant ainsi à la forte demande des consommateurs, partage Arnaud Marrier d'Unienville, CEO d'Alteo Agri Ltd. En attendant, ils sont déjà accessibles aux entreprises B2B désireuses de proposer à leur clientèle des produits responsables et de qualité."

Cette approche crée un écosystème harmonieux où chaque espèce contribue à la qualité et à la durabilité de l'élevage.



Le M&A chez IBL, une symphonie stratégique

par Guillaume Kiecken

Lors des récentes acquisitions ou des prises de participation d'IBL, vous avez probablement entendu parler de l'équipe du M&A. On vous explique ce que c'est et ce que fait cette équipe.

Acronyme très largement utilisé à l'anglosaxonne, le M&A signifie Mergers and Acquisitions (Fusions et Acquisitions en français). Il désigne les opérations d'achat ou de fusion entre sociétés et, par extension, tous les métiers qui lui sont liés.

Le M&A, sous sa forme actuelle, existe depuis les débuts du capitalisme moderne, autour de la fin du XIX^e

siècle. Les premières grandes vagues de fusions et d'acquisitions ont eu lieu aux États-Unis pendant l'ère industrielle, lorsque des magnats comme Rockefeller ont consolidé des industries entières telles que l'acier et le pétrole. Ces transactions ont été souvent motivées par le désir d'étendre des parts de marchés, d'atteindre des économies d'échelle et de se démarquer de la concurrence. Au cours de ces dernières décennies, les motivations derrière les fusions et acquisitions ont évolué pour inclure l'accès à de nouvelles technologies ou pour diversifier les portefeuilles.

Ces opérations, souvent longues et complexes, nécessitent de nombreux acteurs ainsi qu'une large palette d'expertises. En fonction des projets, on pourra, par exemple, retrouver des consultants, des juristes spécialisés en droit des affaires, des auditeurs, des fiscalistes sans oublier des opérationnels et autres experts métier. Enfin, les décisionnaires finaux (dirigeants, actionnaires) devront recevoir une communication claire au cours du projet et auront besoin de tous les outils d'analyse pour prendre des décisions.

"Faire du M&A" correspond à une multitude de réalités en fonction du rôle que l'on tient dans le processus et du côté où l'on se place – que l'on soit acheteur ou vendeur, en interne ou en externe. Une grande diversité d'acteurs est donc mobilisée. Ces derniers interviennent à différents moments et très peu suivent le projet du début à la fin. C'est précisément ce rôle de suivi qui est dévolu au manager M&A.

Les managers M&A sont des chefs d'orchestre

Bien que beaucoup de managers M&A ont une formation dans la finance, leur rôle va bien au-delà des aspects financiers. Il s'agit davantage de la gestion de projet, coordonnant diverses parties prenantes et disciplines pour garantir le succès des transactions. En règle générale, un manager M&A pilote toutes les étapes de la gestion du processus du début à la fin, entre la prise de contact initiale et la clôture de l'opération.

Pour assurer la coordination optimale d'un projet, la gestion des flux d'information est primordiale. Le manager M&A doit veiller à ce que toutes les parties disposent des données nécessaires au bon moment, en coordonnant les échéances tout en faisant en sorte que la confidentialité soit respectée.

Enfin, si la réussite d'une opération M&A dépend de plusieurs facteurs, l'un des plus importants est la mise en place d'une équipe d'experts en fonction des besoins. Une transaction requiert des compétences spécialisées dans des domaines aussi divers que le droit, la fiscalité, les ressources humaines, la finance,

et bien évidemment la connaissance métier. Chaque membre de l'équipe projet apporte son expertise pour résoudre des problèmes liés à la transaction. En plus de ces compétences spécifiques, l'équipe doit être forte et soudée pour permettre une collaboration étroite entre les diverses disciplines.

Un consultant interne au service des entités du Groupe IBL

C'est en 2016, à la suite de la fusion d'Ireland Blyth Limited et de GML Investissement Ltée, qu'un département dédié aux fusions et acquisitions a été créé à IBL Ltd.

Un groupe ne doit pas forcément avoir sa propre équipe M&A – certains conglomérats choisissent d'externaliser totalement la prestation. Le Groupe IBL a fait le choix d'avoir sa propre équipe pour être en cohérence avec sa stratégie de croissance externe. Cette formule offre plusieurs avantages. Tout d'abord, une équipe dédiée en interne possède, évidemment, une bonne connaissance des métiers du groupe. Internaliser permet également d'économiser sur les coûts associés aux honoraires externes, tout en maintenant un contrôle direct sur le processus. Enfin, cela favorise une culture d'apprentissage continu, où les connaissances et l'expertise acquises au fil des transactions peuvent être capitalisées.

Le département M&A d'IBL offre un large éventail de services à l'usage de toutes ses filiales. En fonction des besoins, l'implication commencera dès la phase de planification jusqu'à la clôture de la transaction, en passant par toute l'exécution. L'équipe M&A reste le point de contact principal durant tout le processus et peut aussi se concentrer sur des étapes clés comme la valorisation ou certaines négociations. Dans tous les cas, le département a l'expérience et la capacité de gérer un processus du début à la fin.

Guillaume Kiecken

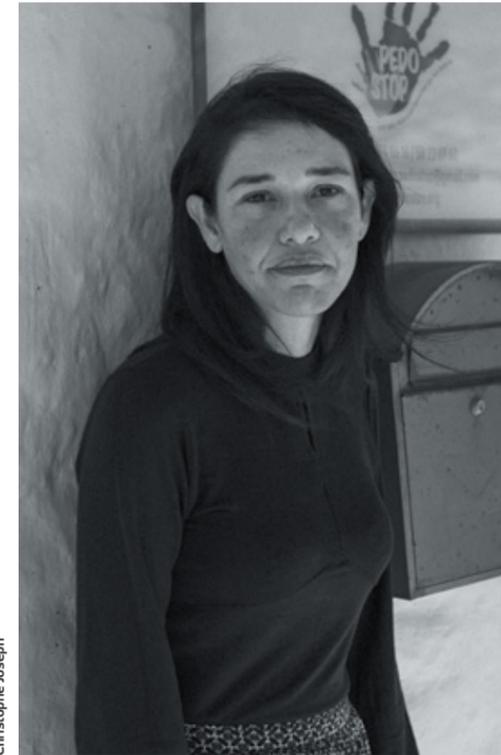
Guillaume est M&A Lead au sein du département M&A d'IBL. Précédemment, il a exercé dans les départements fusions et acquisitions de plusieurs groupes aux États-Unis, en France et en Asie. Il accompagne les entreprises d'IBL dans leurs projets de croissance externe.

“Quand un abus sexuel a été commis, on ne blâme pas l’auteur, mais la victime pour s’être retrouvée dans cette situation”

Virginie Bissessur,
directrice de Pédostop

Depuis 2005, l'ONG Pédostop est engagée dans le soutien légal, psychologique et médical des mineurs victimes d'abus sexuels à Maurice. L'ONG mène également des campagnes de prévention auprès du public. Nous avons rencontré Virginie Bissessur, sa directrice, pour mieux comprendre ce fléau destructeur, voilé par le tabou.

Christophe Joseph



“Tant qu’on aura la pression des parents et de la société contre une vraie éducation sexuelle, on ne pourra briser les tabous.”

D'un point de vue légal, qu'est-ce qu'un abus sexuel sur mineur ?

Un abus sexuel sur un mineur est une violence de nature sexuelle qu'un enfant, qui n'est pas en capacité de donner un consentement éclairé, subit. La majorité sexuelle à Maurice est de 16 ans.

Que disent les statistiques sur ces abus à Maurice ?

On a peu, voire pas de chiffres. On a uniquement le nombre de cas qui sont officiellement rapportés, chaque année, à la Child Development Unit (CDU). Parmi ces cas, il y a ceux qui sont de nature sexuelle, par opposition à ceux qui sont de l'ordre de la négligence ou de la violence physique. On n'a pas de statistiques, par exemple, du nombre de condamnations annuelles pour les violences sexuelles sur les enfants.

Pédostop va lancer une recherche cette année avec Kantar Analysis sur la prévalence des violences sexuelles rapportées et non rapportées, à Maurice et à Rodrigues. On aura peut-être, enfin, des chiffres qui reflètent l'ampleur et la réalité de ce phénomène. Selon l'Organisation mondiale de la Santé (OMS), une fille sur cinq et un garçon sur 13 de moins de 11 ans ont été victimes d'abus sexuels. Je pense qu'à Maurice, on n'est pas très éloigné de ces chiffres.

Pourquoi est-ce un fléau tabou et quelles en sont les conséquences ?

On est dans une société patriarcale où, quand un abus sexuel a été commis, on ne blâme pas l'auteur, mais la victime pour s'être retrouvée dans cette situation. Donc forcément, les victimes ont très peur de venir parler à cause du *backlash* qu'elles vont devoir affronter. C'est encore plus tabou et humiliant quand c'est un garçon qui cherche à parler de l'abus qu'il a subi, car ça va parfois résulter en *bullying* à l'école.

Il y a aussi la honte familiale. Souvent, le point commun entre les agresseurs est qu'ils se trouvent dans l'entourage immédiat de l'enfant. La famille ne soutient pas la victime qui parle et, au contraire, va tout faire pour que la victime se taise et ne mette pas le membre de la famille à mal.

Quelle est la situation à l'étranger ?

Ce tabou existe partout à travers le monde, mais on peut voir que certains pays font des efforts. On sent qu'il y a une volonté politique d'accompagner, de comprendre et, petit à petit, certaines lignes commencent à bouger. En France, la Commission Indépendante sur l'Inceste et les Violences Sexuelles faites aux Enfants (CIIVISE) a écouté 25 000 victimes [N.D.L.R : la CIIVISE a été créée en 2020] et a fait des recommandations pour que les prises en charge soient améliorées. Cette enquête a conclu que 10 % de la population en France est victime d'inceste.

L'Australie aussi fait d'énormes efforts. Par exemple, dans l'État du Queensland, pour tout job en relation avec les enfants, les postulants doivent avoir une *Blue Card*. Celle-ci doit être renouvelée tous les ans et affirme que le détenteur n'a pas été condamné précédemment pour des abus sexuels ou des comportements inappropriés envers des enfants, et qu'il est "clean" pour travailler avec des enfants, que ce soit dans l'éducation, le soin, la psychologie, entre autres domaines. Ce système est en place depuis environ trois ans et les autorités doivent encore mesurer son impact, mais c'est déjà un premier rempart pour empêcher les prédateurs d'approcher les enfants.



Existe-t-il un système pénal solide dans le monde qui offre justice aux victimes rapidement ?

Tout système est perfectible, que ce soit en Europe, en Afrique du Sud, en Inde ou en Asie. Mais on peut déjà regarder nos confrères réunionnais, juste à côté, qui appliquent une procédure française appelée "L'audition Mélanie". L'enfant victime d'abus sexuel est dans un *child-friendly room*, où les meubles sont à sa hauteur et où il a de quoi jouer et dessiner. Dans cette salle, il y a aussi un miroir sans tain, derrière lequel il y a un psychologue, un médecin et d'autres professionnels de la santé. L'enfant est interrogé par les policiers et est informé qu'il est filmé. On lui explique à quoi va servir cet entretien. La vidéo permet d'observer le langage non verbal : attitudes, énervements, moments de stress. À Maurice, dans le premier *draft* de la *Children's Act*, il y avait la proposition de mettre en place ce dispositif. Malheureusement, au moment où ça a été voté au parlement en 2020,

"L'audition Mélanie" avait disparu du texte. Ça aurait pu être un véritable progrès dans la prise de parole de l'enfant.

Que recommandez-vous pour améliorer le système actuel ?

À Maurice, on a des directives qui tendent à mener les auditions des victimes dans un environnement *child friendly* mais aucun budget n'a été voté et alloué pour les mettre en place. Le dispositif de "L'audition Mélanie" est extrêmement intéressant parce qu'il évite à l'enfant de devoir tout répéter. L'audition a lieu au sein de ce qu'on appelle un institut médico-légal, où se trouvent toutes les institutions responsables de la prise en charge de ce type d'abus : légale, médicale, psychologique. Or, à Maurice, ces trois institutions sont dans trois lieux différents. Par exemple, dans le Nord, la CDU est à Goodlands, la Brigade Pour la Protection de la Famille (BPF) à Piton et l'hôpital à Pamplemousses. Donc, pour la victime ou la

"Ce tabou existe partout à travers le monde, mais on peut voir que certains pays font des efforts."

famille, c'est un long parcours du combattant jusqu'à obtenir justice. "L'audition Mélanie" évite cela parce que tous les professionnels sont au même endroit. L'enfant est filmé et il n'a pas besoin de répéter les faits plusieurs fois. Son dossier ne va pas voyager d'une institution à une autre avec un risque de perte d'informations ou de perte d'investissement.

Que permet le soutien psychologique aux victimes ?

Déjà l'enfant peut comprendre qu'il n'est pas coupable de ce qui lui est arrivé. Ensuite, ce soutien permet de travailler sur la confiance en soi et sur son rapport à son corps et les relations à l'autre. Le thérapeute va aborder une multitude de dimensions qui vont permettre à l'enfant de développer des outils pour pouvoir gérer les symptômes du traumatisme et aussi les comprendre. L'être humain peut se reconstruire même après un très grand malheur, mais pour cela, il faut un accompagnement approprié. La difficulté à trouver des psychologues qualifiés dans la gestion de ce type de traumatisme est un autre défi...

Qu'observez-vous avec les amendements de lois ?

Il y a une amélioration. Avec l'arrivée d'Internet, les moyens de commettre les délits ont changé. Maintenant, à travers un écran, un message vocal ou écrit, on peut abuser d'un enfant. Il était temps que la *Children's Act* reconnaisse cette composante comme un acte condamnable. Il y a aussi de nouveaux délits comme le *Child's Grooming* qui consiste à manipuler l'enfant avant de passer à l'acte. Il n'y a également plus aucune zone grise autour de la définition du consentement. En dessous de 16 ans, il n'y a pas de consentement possible, point à la ligne.

Qu'en est-il de l'éducation sexuelle à Maurice ?

Maurice s'était déjà fait taper sur les doigts par l'End Child Prostitution and Trafficking (ECPAT) dans son rapport *Country Review – Mauritius July 2010* pour son *lack of sexual education*. Avec Internet, l'éducation sexuelle se fait via la pornographie, accessible en deux clics. C'est une "éducation" qui ne reflète pas la réalité d'une relation sexuelle et qui met sur un piédestal la violence ou encore la domination. Nos enfants pensent que c'est ce que nous, adultes, faisons. On parle des victimes mineures mais il faut noter qu'un quart des agresseurs est un mineur. Lorsqu'on fait des ateliers d'éducation à la sexualité, on se rend compte que les enfants ne connaissent pas leur corps et ne savent pas comment fonctionne le plaisir sexuel. On voit aussi les cultes religieux qui ont kidnappé le débat et il est difficile, ne serait-ce que de parler de sexualité. On revient sur le tabou mais tant qu'on aura, je pense, la pression des parents et de la société contre une vraie éducation sexuelle, on ne pourra les briser.

IBL on the Move soutient l'ONG Pédostop

Pédostop est l'ONG bénéficiaire de la 12^e édition du IBL on the Move qui s'est tenue le 20 avril dernier. Grâce aux 1 167 inscriptions et aux donations des sponsors, un chèque de Rs 893 100 a été remis à l'ONG. Cette somme permettra à Pédostop de financer le soutien légal, psychologique et médical des victimes mineures issues de familles dont le revenu mensuel ne dépasse pas Rs 30 000. Elle aidera aussi aux campagnes de sensibilisation auprès du public. Plus d'informations sur l'ONG Pédostop sur www.pedostop.org





UBP, des étoiles plein les yeux

Par des Mauriciens, pour les Mauriciens. Plus qu'une promesse, c'est toute la philosophie du Groupe UBP qui repose sur cette idée. Déterminé à donner autant qu'il a reçu, le Groupe s'engage depuis de longues années à accompagner les projets et les rêves des Mauriciens dans des domaines aussi variés que l'art et le sport. Lumière.

Geoffroy, site de production UBP. Il est bien après minuit lorsque résonne enfin le "clap" annonçant la fin du tournage du clip *Lete ek liver*, après une journée intense mais pleine de rires. L'équipe est épuisée, mais fière du travail accompli.

Cette vidéo, c'est la dernière initiative créative du Groupe UBP, en association avec Made in Moris. Après avoir fêté les 70 ans de la marque UBP, le Groupe a célébré le 56^e anniversaire de l'indépendance du pays à travers une vidéo révélée le 7 mars dernier : une reprise de *Lete ek liver*, chanson de Bruno Mookén de 1985, dont les paroles ont été entièrement retravaillées pour diffuser un message empreint d'unité, de fierté et de patriotisme. Blakkayo, The Prophecy, Mélanie Pérès et Emmanuel Desroches se sont prêtés au jeu, chantant et dansant à travers

le site de production d'UBP à Geoffroy. Entre camions et granulats destinés à la préparation de ciment, ce casting cinq étoiles livre une vidéo haute en couleur.

En plus de redonner vie à une chanson qui fait partie de notre patrimoine culturel, ce partenariat avec Made in Moris dessine un trait d'union entre la construction et l'art, a priori très éloignés l'un de l'autre. La volonté : créer de la valeur en rapprochant deux secteurs de l'industrie locale. Samantha Perrier, Group Communications Manager, explique : "Avec ses trois marques labellisées Made in Moris – UBP et Drymix en sont des membres fondateurs, tandis que Premix a reçu sa labellisation en 2022 – le Groupe UBP est fier de se revendiquer mauricien. Nous visons à avoir plus d'écho et plus d'impact positif pour notre économie

et pour notre culture. C'est le message que nous avons voulu diffuser à travers cette belle campagne – notre engagement pour notre pays."

UBP n'en est pas à son coup d'essai en la matière. Fort de sa raison d'être comme de ses valeurs, profondément attaché à son pays, le Groupe œuvre pour construire ensemble un cadre de vie meilleur et s'engage avec intégrité à concrétiser les rêves des Mauriciens. Un soutien qui fait la différence – que ce soit à travers le label Made in Moris comme son CSR ou ses actions du quotidien, pour le bien-être de ses collaborateurs comme pour aider à donner vie aux projets auxquels il croit. Art, culture, sport... Sans faire de distinction entre les aspirations des uns et les exploits des autres, UBP est ouvert à tous types d'initiatives.

Du soutien des Clarisse Sisters au sponsoring du festival musical annuel Mama Jaz, en passant par celui de UBP – Welcome Trail Championship à Rodrigues, le Groupe apporte son aide dans des projets variés. Leur point commun : de belles valeurs. Comme le partage, la transmission, le dépassement de soi et l'émerveillement. Car, qu'il s'agisse d'un concert qui dessine des étoiles dans les yeux de son public ou de la fierté de pouvoir donner vie à sa créativité – comme lorsque les étudiants de la School of Fine Arts du Mahatma Gandhi Institute (MGI) ont peint deux fresques exposées au Head Office d'UBP, à Trianon –, ce sont définitivement des rêves qui prennent vie grâce au soutien du Groupe. "Depuis 70 ans, UBP a grandi avec le pays, partageant les rêves et les projets de tant de Mauriciens. C'est parce que nous leur devons tant que nous souhaitons donner en retour et créer une lueur d'étincelle dans le regard de tous nos bénéficiaires", partage Samantha Perrier.

L'un des exemples les plus marquants d'un rêve qui prend vie est sans doute celui des traileurs rodriguais Liraud Flore et Anne Marie John. Alors que le Groupe soutient l'UBP – Welcome Trail Championship de Rodrigues depuis 2018, en partenariat avec la Rodrigues Trail Association (RTA), il choisit de sponsoriser depuis trois ans les vainqueurs de chaque catégorie pour leur permettre de s'essayer au niveau national, en participant aux courses à Maurice. Cette opportunité offerte à Liraud et Anne Marie leur a permis de briller par leur talent : après une participation couronnée de succès à Maurice, ils ont rejoint l'équipe nationale pour représenter Maurice aux championnats du monde de trail en novembre 2022, qui se sont déroulés en Thaïlande. C'est avec une grande fierté que le groupe leur a permis de concourir au plus haut niveau.

Construire ensemble un cadre de vie meilleur, c'est d'abord s'autoriser le droit de rêver toujours plus haut, toujours plus loin. C'est pour répondre à cette volonté que le Groupe UBP met sa pierre – ou plutôt son bloc – à l'édifice.



Working towards a standardised compliance approach for IBL Operations

by Roy Rouget



Operating in 9 business clusters, namely, Agro & Energy, Building & Engineering, Commercial & Distribution, Financial Services, Hospitality & other services, Life & Technologies, Logistics, Seafood, and Property, it is normal that IBL has many different ways of managing compliance affairs and diverse compliance maturity levels at the operations level.

Compliance is not merely a set of bureaucratic procedures or a mandatory legal tick-in-the-box exercise but rather an integral aspect of efficient organisational management. It sets down standards for internal controls, policies and procedures, risk management, and occupational safety and health, among others. When these standards are effectively enforced, they contribute to operational and organisational efficiency, ensuring the realisation of the company's strategic goals.

The strategic dimension of compliance

Understanding the strategic imperative of business compliance involves distinguishing between meeting minimum regulatory standards and embracing compliance as a strategic initiative and corporate culture. Viewing compliance through a strategic lens will not only make IBL companies more resilient in the face of regulatory changes but also proactively navigate through these changes smoothly.



Photos: Clyde Koa Wing

Foster an operational excellence culture

It is wrongly believed that compliance is just the responsibility of the compliance and/or legal departments. It must be regarded as a core value of the company's culture that applies to all departments. Indeed, some other teams are critical to compliance performance such as corporate secretarial, finance, data protection and safety and health. Adopting a standard compliance approach across the organisation will, thus, foster the development of an operational excellence culture.

The creation of a structured way of working, aligned with the company's purpose will create a conducive environment to build a positive work culture, employee trust and satisfaction. As such, a well-planned and implemented compliance programme goes beyond merely meeting standards and regulations. It allows the company to grow steadily and, at the same time, implement mitigation plans to address major business risks.

Finding synergies among IBL clusters

The leadership team of IBL companies has the responsibility to establish a compliance framework and ensure that its operation is executing it. Among other things, each company has to: determine its Compliance Scope; establish a Compliance Management Policy; identify compliance obligations and evaluate major compliance risks; integrate compliance measures in its operations, risk, quality, financial, environmental, and health & safety policies and procedures; manage non-compliance situations; and measure, monitor and review compliance obligations.

IBL's corporate centre has established a compliance management policy, developed a compliance framework and is currently in the deployment phase of the policy within the group. The Risk and Compliance department has set up a collective platform known as the IBL Operations

Compliance Forum regrouping compliance champions from all operations. The Forum had its first meeting end of 2023 to explain the purpose of the Forum and share its Terms of Reference.

This Forum has several objectives. First, it is to adopt a coordinated approach for the implementation of IBL's Compliance Management Policy across the group and to standardize compliance governance best practices in all operations. It enables proactive notification of new developments and changes in legislation that impact the companies' activities. Furthermore, the Forum seeks to foster exchanges between IBL Operations on compliance issues and opportunities, facilitating the exchange of information, ideas, and best practices via a common platform, thus enabling the creation of a pool of cross-functional compliance resources within IBL Operations. The Forum is also dedicated to stimulating and promoting compliance training across clusters, facilitating the onboarding of new compliance officers within IBL Operations, and spreading a culture of compliance across all operations.

Early February 2024, Winners hosted the second Forum meeting. Compliance champions who were present had the opportunity to do a site visit of Winners Tribeca operations followed by a fruitful Q&A session.

The latest Forum meeting took place in May 2023 at HealthActiv in Cassis where the champions had a good insight on HealthActiv's compliance environment and governance, challenges and its compliance outlook and initiatives.

The Forum which is held quarterly has now gained momentum aiming at promoting the compliance agenda for IBL Operations. After completion of the compliance review of all participating operations, an action plan will be established for each of them and presented to their respective leadership team to obtain their full support to take IBL's compliance culture to a higher level.

Jim Patient, Head of Compliance/ CFO at Winners

"Numerous regulations and laws are encompassing the retail environment in Mauritius. Compliance ensures that Winners operates within these regulations. It avoids fines and penalties and sustains ethical business practices to promote trust among employees and stakeholders. It can also serve as a market differentiator, as consumers often prefer to support companies that demonstrate responsible and ethical behavior, aligning with sustainable development principles. By mitigating risks associated with data breaches, fraud, or other regulatory violations, compliance reduces financial losses, instability, and operational disruptions. In summary, compliance strongly contributes to long-term success and sustainability of Winners."

Dhiana Jokhoo, Compliance Champion & Finance Manager at Logidis

"Logidis is pursuing its transformation phase to provide more reliable logistic services for the IBL Group and external clients. A strong compliance setup as a backbone is mandatory in this mission. It enables the identification of our risk areas, their probability of occurrence, and impact. We can better manage our risks for both internal and external stakeholders. The benefits include formalizing operational and financial processes with our clients and suppliers, which helps manage their expectations and build a trustworthy relationship. It also provides clear guidance for all employees to perform their jobs correctly. Logidis' new management team continues to support the initiated turnaround, focusing on the transformation of people, operations, and financial, with agreed processes. This infrastructure and way of working bring better transparency and clarity."

Roy Rouget

Roy is the Internal Compliance Manager for IBL. His areas of expertise are Operational Compliance, implementation of international ISO standards and Business Continuity. He started his IBL journey in the Engineering cluster before joining the Risk and Compliance Department of the Head Office. Before joining IBL, Roy has been working as QHSE Manager for TNT Express NL and Akzo Nobel and as Compliance Manager for Accenture.

Transformation digitale : la technologie au cœur de la création de valeur

La transformation digitale est en marche au sein des entreprises du Groupe IBL. En intégrant les nouvelles technologies dans leurs activités, elles redessinent leur modèle opérationnel, créant de nouveaux gisements de valeur, aussi bien pour leurs équipes que pour leurs clients. HealthActiv est de celles qui ont fait ce grand saut en migrant vers un nouvel Enterprise Resource Planning (ERP) basé sur le cloud en décembre 2023.

La transformation digitale appelle à un nouvel état d'esprit. Elle est l'occasion de réinventer les processus internes, à tous les niveaux, pour gagner en efficacité et en agilité. Et ce, avec l'objectif final d'accroître la création de valeur pour l'entreprise ainsi que ses parties prenantes. C'est dans cette optique que HealthActiv, principal fournisseur de solutions de soins de santé et de bien-être sur le marché mauricien, a adopté son nouvel ERP au 1^{er} décembre 2023.

Pour l'entreprise, il était essentiel de repenser la manière de travailler de ses équipes en fonction de sa stratégie de croissance. L'objectif était de remplacer l'ancien ERP par un nouvel outil, conçu sur mesure, capable de mettre en œuvre deux décisions stratégiques majeures. Tout d'abord, il s'agissait de soutenir ses ambitions d'expansion régionale, illustrées par l'acquisition en février 2023 d'une participation majoritaire dans Harley's, un important importateur-distributeur médical et pharmaceutique opérant en Afrique de l'Est.

L'humain au centre du changement

Il fallait ensuite doter l'entreprise d'un système de gestion d'entrepôt à la suite de sa décision d'internaliser ses opérations de stockage et de

distribution. "Ce nouveau système englobe ainsi l'ensemble des activités de HealthActiv – des commandes auprès des fournisseurs à la livraison aux clients, en passant par la gestion comptable et logistique", explique Dinesh Hurday, Head of Information Technology chez HealthActiv.

Cette transition, résultat d'un an de travail, a impliqué chaque département tout au long du cycle de création du logiciel. Encadrées par les consultants, les différentes équipes ont elles-mêmes défini leurs besoins, sélectionné les solutions existantes susceptibles d'y répondre, et surtout testé les différents prototypes du logiciel durant son développement jusqu'à sa mise en service. "Cela nous a amenés à nous questionner et à revoir notre manière de faire", confie Vanessa Thomas et Imtehiyaz Meeajane respectivement, Finance Manager et Supply Chain Manager de HealthActiv.

Cette approche est la même pour tous les projets mis en œuvre au sein du Groupe IBL. "L'humain est au centre de cette transformation. Il s'agit d'impliquer les collaborateurs dans toutes les étapes, en particulier les *key users*. Il est important de les sensibiliser, et surtout de les exposer aux possibilités qu'offre le numérique. Le défi est de changer le mindset des collaborateurs pour les amener à questionner ce qu'ils font", soutient Diya Nababsing-Jetshan, Head of Technology & Digital Transformation d'IBL.

Efficacité opérationnelle

Bien que les premiers mois d'adaptation n'aient pas été exempts de défis, les résultats tangibles apportés par ce nouveau système au quotidien sont indéniables. "Aujourd'hui, chaque action a un effet instantané sur toute la chaîne. Dès qu'une commande est passée, notre entrepôt la reçoit en quelques secondes, contre une trentaine de minutes auparavant. De plus, tout mouvement de stock dans l'entrepôt est automatiquement

mis à jour sur la plateforme", fait ressortir Dinesh Hurday. Grâce au nouveau système, le partage d'informations entre les départements est désormais plus fluide et rapide. Cela se traduit par une nette réduction du volume de courriels échangés en interne, avec des pièces jointes, et des appels téléphoniques qui s'ensuivent souvent. Désormais, toutes les données sont accessibles via le système. En plus d'offrir à toutes les équipes une visibilité en temps réel sur l'ensemble des activités, il permet également une traçabilité des opérations. Ce faisant, le système aide à identifier rapidement d'éventuels points de blocage dans les processus, facilitant ainsi leur résolution en temps utile.

Valeur ajoutée

Les résultats sont tangibles sur le plan comptable. "Pour notre département, l'objectif était non seulement de revoir notre manière de travailler, mais surtout de réduire la paperasserie. Avant, on devait avoir les factures imprimées. Mais avec le nouvel ERP, on peut tout retrouver sur le système. Cela nous simplifiera grandement la tâche lors des exercices d'audit, par exemple, souligne Vanessa Thomas. Le reporting financier se faisait manuellement, en compilant des informations à partir de différents tableaux Excel. Désormais, le système génère automatiquement ces rapports, nous faisant gagner plusieurs jours de travail, sans parler de la réduction significative des risques d'erreurs."

Le temps gagné grâce à l'automatisation pourra être consacré à des missions à plus forte valeur ajoutée, telles que l'analyse financière. Les comptes

pourraient ainsi être appelés à participer davantage au pilotage de l'entreprise. De son côté, l'équipe de direction peut aujourd'hui accéder à tout moment à un tableau de bord qui donne une vue d'ensemble de l'activité de l'entreprise, ce qui facilite considérablement le processus décisionnel.

Le pouvoir des données

La prochaine étape de cette transformation digitale de HealthActiv consistera à informatiser ses opérations de livraison. "L'objectif est de trouver de l'efficacité dans les routes de livraison, mais aussi de donner à nos clients la possibilité de suivre leur commande en temps réel", explique Dinesh Hurday. Ce modèle, une fois consolidé à Maurice, sera déployé dans les opérations de Harley's au Kenya, en Ouganda et en Tanzanie, en s'adaptant aux spécificités de ces marchés.

Pour Diya Nababsing-Jetshan, la mise en place de nouveaux systèmes marque une étape importante. "Comme HealthActiv, nombre d'entreprises du groupe ont changé leur ERP, ce qui les a poussées à 'nettoyer' leurs données, améliorant ainsi leur qualité. Cela leur ouvre la voie pour devenir "data-driven" en instaurant une culture et une gouvernance des données. Au-delà du reporting opérationnel, les données pourront être utilisées pour des prévisions stratégiques et le développement commercial", conclut-elle.

IBL Treasury déploie son nouveau système de trésorerie

Au cœur de ses opérations intragroupes, IBL Treasury a déployé un nouveau Treasury Management System (TMS) en octobre 2023. Il permet notamment de réaliser des prêts inter-entreprises de même que des transactions de devises entre les entités du groupe ainsi qu'avec les partenaires bancaires. Le précédent système datait de 2004.

Entièrement conçu par les équipes d'IBL, ce TMS offre désormais de nouvelles possibilités d'adaptation ou d'extension vers d'autres systèmes de support. "Étant hébergé sur le cloud, ce nouveau TMS est un outil multiplateforme accessible partout et à tout moment par nos collaborateurs. Cela nous permet de rester proches des opérations du groupe tout en favorisant le télétravail et nous permet, par conséquent, de nous adapter aux imprévus, notamment aux aléas de la météo!", soutient Yannick Ulcoq, Head of Treasury d'IBL.

En plus de garantir la continuité des activités, ce système améliore la visibilité des équipes sur les opérations en cours, favorisant ainsi une meilleure collaboration entre elles. Cette optimisation se traduit par une exécution plus rapide à tous les niveaux de la chaîne de valeur. Le processus d'approbation des transactions a aussi été repensé afin d'améliorer l'interaction entre les différents départements tout en préservant la séparation des tâches, primordiale à l'industrie.

Nicolas Petit,
Expert international
des industries numériques
et fondateur de Native

“Il est important, au début, d’adopter une approche de test & learn”



Comment les entreprises bénéficient-elles de l’exploitation des données ?

N.P. L'utilisation des données offre plusieurs bénéfices. Elle participe, tout d'abord, à l'excellence opérationnelle en accélérant et en automatisant les processus internes. Les données permettent d'identifier les possibilités d'amélioration. Leur exploitation aide aussi à l'amélioration de l'expérience client, puisqu'elle donne une meilleure connaissance des besoins et des attentes. En interne, elle optimise l'expérience collaborateur, en simplifiant le onboarding des recrues, en personnalisant les parcours de formation et en facilitant l'identification des bons profils lors des promotions. Enfin, elle aide les entreprises à transformer leur modèle d'affaires pour plus d'efficacité.

Quelles limites fixer à l'utilisation des données ?

N.P. C'est surtout une question de bons réflexes. La cybersécurité [N.D.L.R. : lire l'interview de Suman Luchmun, pp62-63] est primordiale pour éviter les risques liés à l'exposition des informations de l'organisation. Une gouvernance de la data doit être établie pour définir les conditions d'accès aux données. La protection de la vie privée est un autre aspect crucial, tant pour les clients que pour les collaborateurs, nécessitant une gestion responsable des données et une transparence quant aux motifs de leur collecte, afin d'obtenir un consentement éclairé. Les pratiques de partage de données doivent être soigneusement étudiées, en définissant clairement les objectifs métier de manière à garantir la sécurité et la confidentialité des informations.

Pour qu'une entreprise devienne “data-driven”, il est important d’y cultiver une “data culture”. Comment fait-on cela ?

N.P. Il est essentiel, au début, d'adopter une approche de test & learn. Il s'agit de commencer par de petits projets dans des contextes métier spécifiques. Il est important de ne pas s'attendre à un retour sur investissement tout de suite, parce qu'on ne sait jamais si une stratégie data va fonctionner au moment de sa mise en œuvre. D'où l'importance de s'inscrire dans une logique d'expérimentation. Ensuite, en objectivant les choses, la data les rend mesurables. Les indicateurs de performance peuvent crispier les collaborateurs et conduire à de la résistance, voire à du rejet. Il est donc important d'accompagner le changement pour donner du sens à ces indicateurs et démontrer leur valeur dans le quotidien des collaborateurs. En résumé, je dirais qu'il faut une vision claire, des ressources et des compétences, ainsi qu'une démonstration de la valeur ajoutée de la data.

Comment l'IA peut-elle changer les métiers au sein du Groupe IBL ?

N.P. Il existe trois scénarios. Le premier, c'est la substitution, c'est-à-dire le remplacement de l'ensemble ou d'une partie des tâches d'un métier. Il s'opère graduellement. Il faut donc l'anticiper pour aider les collaborateurs concernés à se réinventer en acquérant de nouvelles compétences. Le deuxième, c'est l'augmentation des capacités professionnelles en travaillant efficacement avec la machine, en lui déléguant certaines tâches répétitives à faible valeur ajoutée. Il y a finalement la création de nouveaux métiers, comme celui de Data Manager. Ce dernier aura pour rôle d'assurer la gestion des données afin qu'elles soient exploitables. Comme cela, d'autres métiers émergents gagneront en importance, tels que Data Analyst ou Prompt Engineer.

Quelle est l'importance du leadership dans la transformation digitale ?

N.L. Je pense que c'est une composante fondamentale du succès d'une transformation digitale. Tout d'abord parce qu'il est indispensable d'exprimer, d'expliquer et de relayer une vision et une stratégie. Ensuite, une transformation digitale est peu un problème d'outils. C'est une façon différente d'aborder ou de résoudre un aspect lié au business. On parle donc bien d'un changement en profondeur des habitudes, de la culture et le management a ici un rôle crucial à jouer. Le leadership est aussi largement mis à contribution dans l'identification et l'obtention de ressources, que ce soient des compétences, des financements, du support. Qui dit transformation digitale, dit innovation et adaptation. Ici aussi, le rôle des managers et leur leadership vont être de première importance pour susciter de nouvelles approches, les tester, tolérer les inévitables ratés (pour peu que l'on en tire les bonnes leçons) et motiver les progrès.

Lorsqu'une entreprise entame sa transformation digitale, quels sont les principaux défis auxquels les équipes sont confrontées ?

N.L. Les défis sont nombreux mais surmontables, heureusement ! En premier lieu, je place la résistance que nous avons tous, y compris moi, face au changement. C'est un mécanisme psychologique assez naturel qui tend à nous faire économiser nos ressources propres : on consomme moins d'énergie dans sa zone de confort. Il faut aller au-delà et essayer de percevoir ce que va apporter la transformation, avant de s'accrocher aux aspects que l'on considère comme contraignants. Ensuite, la compréhension du “pourquoi” me

paraît fondamentale. Il faut expliquer, écouter les réticences et argumenter. Le mieux, c'est d'amener les équipes à contribuer avec leurs propres atouts, et elles en ont ! Enfin, il ne faut pas négliger la formation et l'acquisition de nouvelles compétences. Quand on comprend une transformation, et que l'on est armé pour la gérer, elle devient une nouvelle “zone de confort”.

La transformation digitale permettrait-elle de redonner du sens au travail ?

N.L. J'en suis convaincu, si elle est bien menée. Par exemple, on pourra se focaliser sur des tâches plus intéressantes et à plus forte valeur ajoutée, en laissant aux outils celles qui sont répétitives et fastidieuses. Très souvent les transformations digitales renforcent deux aspects fondamentaux de notre motivation et de notre bien-être au travail : l'amélioration de la collaboration (nous sommes des animaux sociaux !) et le renforcement de l'autonomie, qui est un vecteur clé de notre satisfaction au travail. Il y a aussi fréquemment une nouvelle flexibilité apportée par ce type de transformation, et les plus jeunes générations, en particulier, en sont friandes. Enfin, un projet bien mené débouche inévitablement sur une contribution positive aux résultats de l'organisation. Et quoi de plus motivant que de voir son action se concrétiser dans une amélioration des relations avec les clients, une augmentation de la satisfaction des collaborateurs, une excellence opérationnelle renforcée, ou un nouveau business qui génère des revenus additionnels ?



Nicolas Lemoine,
président du cabinet Allar'h Gwenn

“La compréhension du ‘pourquoi’ me paraît fondamentale”

Dans le quotidien d'un syndic

Guy-Régis Fanchette,
COO d'Ocean Edge Property



Le métier de syndic est un rouage essentiel du bien-être communautaire de toute copropriété. Guy-Régis Fanchette, COO d'Ocean Edge Property Management, filiale à 100 % de BlueLife à qui est confiée la majorité de la gestion des copropriétés du village d'Azuri, nous emmène dans les coulisses de cet univers aussi passionnant qu'exigeant.

Planifier et superviser des interventions, comparer les devis des différents prestataires, recevoir les doléances des propriétaires, préparer les contrats de service, rédiger les comptes rendus d'assemblées générales... La journée d'un syndic peut parfois ressembler à un véritable marathon. Car, du nettoyage des parties communes à l'entretien des systèmes de sécurité, en passant par les travaux de rénovation des bâtiments et l'entretien des jardins, le travail à accomplir est considérable pour assurer le bien-être des habitants d'une copropriété.

Un métier touche-à-tout

Au village d'Azuri, elles se nomment Ennéa, Amara, Les Hautes Rives ou encore Coralys. Organisées en copropriétés ou en associations foncières, elles sont autant d'entités légales gérées chacune par leur propre syndic. Celui-ci a la charge des parties communes – soit les espaces et les équipements qui les composent. Il supervise leur entretien courant et leur maintenance, mais gère aussi leur administration. Ou, comme l'explique Guy-Régis Fanchette : "Le rôle du syndic, c'est d'être un chef d'orchestre. Il organise les interventions des différents prestataires et s'assure de l'harmonie générale pour apprécier la valeur de la copropriété." Une belle façon de résumer ce métier.

Au sein d'Azuri on compte 20 copropriétés avec chacune son syndic, et Azuri Estate Management en responsable des services et espaces

accessibles à tous (sécurité, distribution de l'eau potable, nettoyage de la plage, enlèvement des ordures, etc.). Ce qui fait, au total, plus de 400 propriétaires à gérer, avec chacun sa propre façon de penser et ses priorités. Un casse-tête ? "En effet, ça n'est pas tous les jours évident, concède Guy-Régis Fanchette dans un sourire. Mais c'est notre métier. Faire que tout le monde s'entende n'est pas simple, mais nous faisons en sorte de pacifier les prises de décisions. Après, bien sûr, nous savons que le syndic cristallise les insatisfactions. En avoir conscience nous aide à mieux l'accepter !"

Mais entre la gestion des conflits et l'ampleur des responsabilités, le métier est-il vraiment enviable ? "À mes yeux, oui, répond Guy-Régis Fanchette. C'est un métier touche-à-tout qui exige de donner de sa personne, entre le relationnel avec des corps de métier variés, des qualités d'organisation, maîtriser les contraintes légales, et savoir se montrer à l'écoute tout en faisant preuve de diplomatie ou de fermeté quand les circonstances l'exigent. Les journées ne se ressemblent pas et sont toutes enrichissantes."

D'autant qu'une nouvelle pierre a rejoint l'édifice au 1^{er} juillet 2024, promettant son lot de nouveaux défis pour les équipes d'Ocean Edge : une association foncière regroupant toutes les copropriétés individuelles a été créée pour une gestion coordonnée du domaine, avec un cahier des charges commun en remplacement d'Azuri Estate Management. Une belle perspective pour le village.

Réactivité et anticipation

Comme tant d'autres, le métier de syndic s'adapte à son époque. "Aujourd'hui, nous sommes dans l'immédiateté. Les propriétaires ont besoin de comprendre les devis, d'avoir l'information rapidement et que les échanges se passent en temps réel", confie Guy-Régis Fanchette. Si ses équipes redoublent d'efforts pour satisfaire ces nouvelles attentes, une limite est toutefois posée. "Nous ne travaillons pas le week-end, à moins d'une urgence !", ajoute-t-il.

Et comme si les journées n'étaient pas déjà assez remplies, Ocean Edge se donne une dernière mission : un volet conseil sur les futurs projets d'Azuri. Les équipes opérationnelles sont en effet les mieux placées pour accompagner celles du développement dans leur travail de planification. Leur retour d'expérience est précieux, par exemple, pour assurer l'installation optimale des équipements communs dans une nouvelle copropriété, de façon à ce qu'ils soient accessibles en toute sécurité et sans déranger les propriétaires ou locataires. Enfin, le syndic apporte une réelle valeur ajoutée à la mise en place réglementaire de la copropriété avec le notaire. Un cahier des charges clair est élaboré pour assurer le bien vivre ensemble.

Alors qu'Azuri poursuit sa croissance, une chose est sûre : le métier de syndic a de beaux jours devant lui.



L'assemblée générale, le nerf de la guerre

"L'assemblée générale est l'instance délibérative de la copropriété. Organisée au moins une fois par an, elle priorise les actions à mener au sein de la copropriété. Lors d'une assemblée, on commence par analyser l'exercice précédent : y a-t-il eu des dépassements de budget ? Des retards ou des points bloquants ? Tout est passé au crible pour améliorer notre feuille de route. Ensuite, on détermine les priorités du prochain exercice – soumises au vote – et les moyens financiers à allouer aux travaux d'entretien et de réparation. En résumé, c'est un travail collaboratif mené en bonne intelligence pour assurer le bien-être de la copropriété."

RÉCONCILIER L'AVENIR

Il faudrait vivre dans une caverne pour ne pas percevoir les bouleversements qui secouent notre monde : l'urgence climatique, la défiance envers les institutions, les conflits armés, la guerre des talents, les inégalités sociales.

Face à ces perturbations, IBL s'engage à mobiliser ses expertises pour offrir des solutions concrètes : renforcement des capacités, éducation, égalité des opportunités, conservation du patrimoine naturel.

Ce dossier met en lumière les initiatives qui montrent que ce changement est possible et nécessaire pour réconcilier les entreprises avec leur mission sociale et environnementale.

Explorons les possibilités qui s'offrent à nous pour renouer la confiance et nous réconcilier avec le futur.



L'ACCOMPAGNEMENT D'IBL EXCELLENCE & INNOVATION AWARD

VERS UNE APPROCHE D'INNOVATION PARTAGÉE

Depuis son lancement en 2021, l'IBL Excellence & Innovation Award est devenu le tremplin pour l'innovation au sein du Groupe IBL. Ce concours, destiné à stimuler la créativité et à promouvoir l'excellence opérationnelle, a rapidement évolué, avec l'introduction d'un programme d'accompagnement dès sa troisième édition. Celui-ci vise à doter les participants des outils et compétences adéquats pour transformer des idées en projets viables.

À l'issue des deux premières éditions d'IBL Excellence & Innovation Award, l'équipe organisatrice du concours, composée de Delphine Lagesse, Group Strategic Innovation and Excellence Executive, Alvinesh Jugun, Innovation Manager ainsi que Vidhisha Suntoo et Saahir Esmal, tous deux Customer Experience and Excellence Analyst, était attentive aux commentaires des participants. Ces derniers avaient souligné l'importance de disposer de ressources pour développer leurs projets et structurer leurs présentations. Face à cette demande croissante, l'équipe organisatrice a décidé de mettre en place un soutien pour les participants. "Nous avons ressenti le besoin de partager une méthodologie et des outils communs pour que les projets avancent de manière cohérente sur chaque édition du concours", explique Alvinesh Jugun.

Pour ce faire, l'équipe a initié un programme d'accompagnement aux participants. Celui-ci s'inscrit dans une démarche plus large visant à renforcer les compétences en matière d'innovation au sein du groupe et s'articule autour de thématiques qui y sont liées : l'idéation, la modélisation d'affaires, l'expérience client, la durabilité et la présentation des projets. Ces ateliers sont principalement animés par Alvinesh Jugun et Delphine Lagesse, accompagnés par Saahir Esmal. Ils apportent leur expertise et leur soutien aux participants du concours lors d'ateliers thématiques.

Afin de maximiser l'impact sur les participants, cette année les formations ont été dédoublées pour garantir un suivi optimal auprès de 60 membres des différentes équipes. La participation aux accompagnements n'est pas formellement obligatoire mais les organisateurs d'IBL Excellence & Innovation Award insistent sur leur importance. "C'est vraiment lors de ces ateliers que la montée en compétence se fait", constate Delphine Lagesse.

DES RÉSULTATS TANGIBLES ET UN IMPACT DURABLE

L'impact de l'accompagnement sur le développement des projets est indéniable. "L'idée évolue dans le temps, et les équipes prennent rapidement conscience des points à améliorer", observe Alvinesh Jugun. Ce constat est partagé par les membres du jury, qui ont noté un net progrès dans la qualité des présentations d'une édition à l'autre. Certaines équipes, comme celle de Marine Biotechnology Products (MBP), ont vu leur performance s'améliorer considérablement après avoir bénéficié de cet accompagnement, remportant même la première place l'année suivante.

"Ces séances d'accompagnement m'ont permis de comprendre des sujets cruciaux tels que l'évaluation d'idées à travers une batterie de tests et les techniques efficaces de présentation. De manière générale, l'IBL Excellence & Innovation Award motive les entreprises participantes à améliorer leurs

processus et à rester des leaders de leurs marchés respectifs. Chaque entreprise du Groupe IBL devrait être tenue de proposer une idée chaque année", partage Altaf Ramjon de Logidis.

En plus des ateliers, les participants ont également accès à des séances d'idéation, particulièrement utiles pour ceux qui peinent à définir leur projet. Ces séances permettent de générer de nouvelles idées et de structurer les propositions avec cohérence. L'accompagnement se poursuit tout au long du concours, avec un soutien continu de l'équipe de Delphine Lagesse et des membres du jury.

"En tant que chercheuse, comprendre la viabilité commerciale et la durabilité des projets d'innovation est crucial pour impulser des changements significatifs. L'application des frameworks et outils présentés lors des ateliers a conduit à l'amélioration de la proposition de valeur ou l'optimisation de l'allocation des ressources", précise Jushina Siraz, de Drymix

INTÉGRATION GLOBALE DE L'INNOVATION

Le succès d'IBL Excellence & Innovation Award et de son programme d'accompagnement s'inscrit dans une vision plus large de l'innovation au sein du Groupe IBL. Comme le souligne Delphine Lagesse, l'award n'est qu'une pièce du puzzle.

"L'important est, maintenant, de l'intégrer dans une approche innovation globale. Dans le cadre de l'approche innovation que nous avons définie et que nous mettons en place au sein du groupe, nous souhaitons faire monter les équipes en compétence et leur en faire bénéficier de nouvelles", précise-t-elle. L'innovation étant déjà un levier de croissance du groupe, cette démarche vise à la rendre accessible à tous les niveaux et à encourager les collaborateurs à penser au-delà de leurs tâches quotidiennes.

Les ajustements prévus pour les futures éditions du concours reflètent cette volonté de continuité et d'amélioration. L'équipe organisatrice d'IBL Excellence & Innovation Award reste à l'écoute des retours des participants et des membres du jury, afin de peaufiner le programme d'accompagnement et d'en maximiser l'efficacité.

L'IBL Excellence & Innovation Award et le programme d'accompagnement qui y est proposé illustrent cette capacité du Groupe IBL à adapter ses pratiques pour répondre aux besoins de ses collaborateurs. Cet engagement en faveur de l'innovation est un véritable atout pour le groupe, qui continue de se positionner comme un leader en la matière, prêt à relever les défis de demain.

De g. à d. : Delphine Lagesse, Saahir Esmal, Alvinesh Jugun et Vidhisha Suntoo de l'équipe organisatrice



Nathalie Delaisse, orthophoniste formée en Belgique et vivant à Maurice depuis 2017, fait partie de la belle équipe de thérapeutes travaillant au centre paramédical Life Act. L'objectif du centre : aider à améliorer la qualité de vie des patients en se focalisant sur la rééducation et la réhabilitation. Nathalie, elle, accompagne les enfants à partir de 5 ans et les adolescents ayant des troubles spécifiques de l'apprentissage, tels que la dyslexie. Elle nous explique tout !

Comment reconnaître les difficultés d'apprentissage chez l'enfant ?

Tout d'abord, il est important de faire la différence entre les difficultés et les troubles d'apprentissage. Les difficultés d'apprentissage ont souvent des causes multiples, généralement liées à des circonstances particulières et pouvant avoir une source affective. L'anxiété ou le manque de motivation, par exemple, peuvent affecter la disponibilité de l'enfant à apprendre. Quant aux troubles d'apprentissage, ils sont plus profonds, plus persistants et peuvent être classés en cinq catégories : 1) la dyslexie, trouble lié à l'apprentissage de la lecture et de l'écriture ; 2) la dysorthographe, trouble d'assimilation et de maîtrise de l'orthographe ; 3) la dyspraxie, trouble de la motricité ; 4) la dysphasie, trouble du langage oral ; et 5) la dyscalculie, trouble du raisonnement logico-mathématique.

Chez les enfants dyslexiques, les signaux d'alerte incluent des problèmes de reconnaissance des lettres et des graphèmes, des inversions et des confusions visuelles des lettres, ainsi qu'une lecture lente et laborieuse. À 6 ans, par exemple, si l'entrée dans l'écrit est laborieuse, c'est également un signal d'alerte pour l'enseignant.

Quels sont les mythes liés aux troubles de l'apprentissage ?

Les troubles de l'apprentissage ne sont ni liés à un manque d'intelligence ni à de la paresse. Au contraire, les enfants concernés doivent souvent travailler encore plus dur et fournir deux fois plus d'efforts par rapport aux autres. Certains d'entre eux, bien que dotés d'un haut potentiel intellectuel, peuvent être dyslexiques. D'autres peuvent avoir un profil cognitif plus lent, mais cela ne signifie pas qu'ils sont incapables de réussir.

Qu'est-ce qui vous a amenée à vous spécialiser dans ce domaine ?

Au-delà de ma passion pour la langue française, j'adore travailler avec les enfants et être dans le milieu du soin. Mon objectif principal est le bien-être de l'enfant.

Justement, en quoi consiste votre approche thérapeutique ?

Le jeu, sous forme de jeux de cartes ou de plateau, fait partie intégrante de notre

pratique. Il est indispensable pour établir un lien de confiance avec l'enfant et susciter du plaisir en séance. Ces deux facteurs rendront l'élève disponible aux apprentissages. Notre travail consiste à établir des stratégies compensatoires basées sur les points forts de l'enfant pour contourner ses difficultés et accéder à la compétence visée. Par exemple, grâce à des images mentales, les flashcards, et diverses astuces mnémotechniques pour éviter les confusions visuelles entre "b" et "d", entre autres...

Sur le long terme, comment s'assurer que l'environnement scolaire ou familial est adapté à un enfant avec des troubles de l'apprentissage ?

Ces enfants peuvent souffrir de décrochage scolaire ou même de phobie scolaire. Pour éviter cela, l'accueil à l'école doit être chaleureux et sécurisant, avec des enseignants bienveillants, qui sont prêts à s'adapter aux besoins spécifiques des enfants et à les intégrer au mieux dans la classe. Il est important de ne pas les traiter comme des élèves turbulents et de reconnaître qu'ils ont une réelle volonté de réussir. L'idéal serait que les établissements scolaires offrent à la fois des classes traditionnelles et des espaces personnalisés pour répondre aux besoins individuels. Par exemple, un enfant de 8 ans qui rencontre des difficultés en lecture, mais qui excelle en mathématiques, pourrait bénéficier de temps individuels pour progresser à son rythme en cours de français tout en restant avec ses camarades en classe de mathématiques. Des adaptations et aménagements sont nécessaires comme la mise en place d'un ordinateur, d'une aide extérieure pour l'explication des consignes écrites, la présence d'un AESH (Accompagnant des Élèves en Situation de Handicap) peut être bénéfique pour aider l'enfant à rester concentré et à suivre les cours efficacement.

À la maison, offrir un temps de qualité à son enfant me paraît le plus essentiel, que ce soit autour d'un jeu, d'un album de jeunesse, de la préparation du repas... en adoptant une écoute attentive et une disponibilité réelle pour son enfant. Les parents jouent également un rôle crucial en travaillant avec leur enfant sur son estime de soi, "tu vas y arriver", "sois fier de tes progrès", pour qu'il puisse se protéger contre les moqueries éventuelles.

Quelles sont les activités d'éveil ou des initiations qui peuvent aider un enfant avec des difficultés d'apprentissage à reprendre confiance en lui ?

Chaque enfant possède en lui une richesse fondamentale qui demande à être entendue et comprise. L'écoute attentive joue un rôle crucial dans ce processus, car elle encourage l'enfant à s'exprimer pleinement, sans inhibition. En lui accordant cette qualité d'écoute, les parents lui offrent l'espace nécessaire pour s'épanouir. Certes, le sport, la musique, la philosophie offrent des voies d'expression et de découverte de soi. Mais il est essentiel de reconnaître l'importance du vide, que l'enfant s'ennuie. En lui donnant le temps nécessaire pour se découvrir, pour comprendre ce qu'il aime et ce qui le passionne, on lui permet de cultiver sa confiance en lui-même et de développer son potentiel. Finalement, il s'agit de trouver un juste équilibre entre les activités et les temps calmes.

En moyenne, après combien de temps constatez-vous déjà des progrès ? Quels sont-ils ?

Chez les plus petits, des progrès peuvent être observés après quelques séances seulement. Pour les plus grands, cela peut prendre quelques mois ou quelques années, avec des pauses éventuelles si je considère que l'enfant ou l'adolescent n'est plus réceptif. Après un an de rééducation, un bilan d'évolution est effectué, où l'on compare les résultats avec ceux du bilan initial. Les tests utilisés sont des batteries d'examen étalonnées et catégorisées sous différents modules testant la phonologie, les facteurs cognitifs, les deux versants du langage oral et/ou écrit.

Qu'est-ce qui vous a le plus marquée lors de vos échanges avec les enfants ?

Souvent, les enfants sont anxieux lors de la première séance car ils ont conscience des enjeux. On voit bien qu'ils n'ont pas envie d'être là. Les plus petits arrivent avec plusieurs doudous, lâchent difficilement la main du parent... Mais dès la deuxième séance, un changement drastique s'opère. Ils prennent du plaisir à apprendre et manifestent leur joie. À ce moment-là, je sais que c'est dans la poche !

LES TROUBLES DE L'APPRENTISSAGE CHEZ L'ENFANT.

Nathalie Delaisse, orthophoniste chez Life Act, nous en parle

À LA DÉCOUVERTE DE ROCHES NOIRES, UNE RÉGION PAS COMME LES AUTRES



Photos : Meha Desai

De Roches Noires, nombreux sont ceux qui ne connaissent que de vieilles légendes... et encore !

Pourtant, cette région vaut nettement le détour. Située sur la côte nord-est de l'île, loin des grandes foules, elle est bordée d'un côté par des plages de sable fin, et de l'autre par une forêt dense et marécageuse. Pour vous raconter la vie de ce village, nous nous sommes aventurés sur les côtes rocheuses, à l'intérieur des terres, et même jusqu'aux tunnels de lave.

VON MOLTKE : UNE PLAGE, DEUX PAYSAGES

Avec l'aide de Google Maps, nous nous dirigeons vers Von Moltke. Il nous faut d'abord emprunter une ruelle étroite. On se croirait au théâtre, attendant que le rideau se lève sur un beau décor. Pas de déception ! Cette plage incroyable offre deux ambiances complètement opposées, et pour cela, il suffit de faire quelques pas.

Tout droit, le débarcadère nous donne accès à une vue panoramique sur des eaux turquoise à souhait. Tandis que la silhouette de l'île Ronde se profile à l'horizon, notre regard se pose sur une plateforme à la surface de l'eau. L'on devine qu'elle attend les amateurs de parasailing. C'est que le vent souffle fort ici, créant des conditions idéales pour ce sport nautique. Nous contemplons quelques instants un pêcheur solitaire lançant sa ligne en espérant une belle prise. Le temple juste à côté de la plage semble veiller sur lui. Outre quelques pêcheurs réunis sous un kiosque autour de bières fraîches, la plage est déserte.

Finalement, nous nous attardons sur la rangée de mangroves bordant l'eau à l'autre extrémité de la plage. Les mangroves constituent un des écosystèmes les plus riches en carbone de la planète — elles stockent en moyenne 1 000 tonnes de carbone par hectare dans leur biomasse et dans les sols sous-jacents.

UNE PLAGE QUI PORTE BIEN SON NOM

S'il n'y avait pas de panneau en bord de route, on pourrait facilement manquer cette plage bien cachée, entourée de végétation. Le parking est petit, mais offre une jolie vue sur la mer. Ici, posé sur un mince bandeau de sable blanc, on y trouve... des roches noires. De belles roches volcaniques présentes un peu partout, aussi bien sur la plage que dans l'eau. Les baignades ne sont pas recommandées, mais qu'importe ? Il nous reste tant à découvrir.

À POSTE LAFAYETTE, ON SE LAISSE PORTER PAR LE VENT

Ici aussi, il n'y a pas foule, mais de belles houles ! Les seuls "bruits" que nous entendons sont ceux des vagues qui s'écrasent contre les grandes roches volcaniques et le vent soufflant dans nos oreilles. Les passionnés de kite surf et les amateurs de planche à voile y trouvent leur compte. Des écoles de kite surf se sont d'ailleurs installées dans la région, le vent étant propice toute l'année pour pratiquer ces sports à sensation. Assis sur le sable blanc, nous redevenons, le temps d'un instant, des enfants devant un spectacle de cerfs-volants dans le ciel.

LA VIE EST LÀ. SIMPLE ET TRANQUILLE.

Nous avons un creux. Tandis que nous traversons le village, nous sommes une fois de plus surpris par la tranquillité et le calme qui y règnent. Devant nos yeux défilent des snacks aux noms typiques : "Boutique & Snack", "Ti baz manze" ou encore "Manzer Lakaz". Nul besoin de voir le menu pour savoir ce qu'ils proposent. Même si les snacks sont nombreux en bordure de la route côtière, ils sont pour beaucoup fermés, ce qui titille notre curiosité.

On s'arrête devant une tabagie-snack pleine de charme nommée Mini Shop. Roti, dhol puri, minn fri, minn bwi et halim sont autant de plats qu'on peut déguster. "Mais il faut commander à l'avance", nous explique le propriétaire, habitué à recevoir des touristes logeant à proximité. Très avenant, il nous présente son neveu, un petit garçon d'environ cinq ans, qui l'accompagne régulièrement à la boutique. Le but est qu'il ait envie de créer son propre commerce plus tard. En lui demandant ce que font les enfants de la région pour s'amuser, nous apprenons qu'ils jouent tous les jours à la plage après l'école. Le rêve !

En face du snack, un petit hôtel et restaurant au doux nom de La maison d'été nous ouvre les bras. L'idéal pour ceux et celles qui souhaitent se faire servir un délicieux repas face à la mer turquoise. Salades, burgers, wraps ou currys mauriciens, il y en a pour tous les goûts. À quelques mètres, quatre jeunes garçons s'amuse à plonger depuis une pirogue, ce qui nous fait sourire. Loin du bruit de la ville, l'insouciance flotte dans l'air. Soudain, un petit cri d'enthousiasme. Une jeune femme a aperçu un saut de baleine. Les yeux rivés sur l'eau, nous tentons de l'apercevoir, mais il faut se rendre à l'évidence : le moment nous a échappé.

De La cave Madame aux autres tunnels de lave, en passant par un ancien chemin de fer

En plein milieu du village de Roches Noires, au bord de la route, se situe La Cave Madame. Nous poussons le portail en fer forgé et pénétrons une oasis de fraîcheur, entourée de grands arbres et de végétation. Le petit parc paisible comprend même un kiosque aménagé pour ceux qui souhaiteraient y pique-niquer, loin de toute agitation. Nous descendons les marches d'un escalier en pierre qui nous mène directement à l'entrée de la grotte. Là, l'obscurité y est totale. En jetant un petit caillou devant nous, nous réalisons que La Cave Madame cache une source d'eau douce. Plus tard, un habitant du village nous racontera que, jadis, les femmes y lavaient leur linge, d'où le nom de ce tunnel de lave.

Il n'y a pas moins de six cavernes à Roches Noires, dont certaines auraient abrité des esclaves en fuite durant la période coloniale. Nous sommes évidemment curieux. À quelques minutes à peine en voiture, nous arrivons devant un ancien chemin de fer reconverti en parcours de santé. Il se trouve que celui-ci ouvre l'accès aux différentes cavernes, incluant une certaine Princess Margaret Cave, la plus grande de toutes. Le Roches Noires Cave Trail est un parcours fascinant. À l'approche de chacun des tunnels, l'on ressent immédiatement une chute de température, ce qui est particulièrement bienvenu avec le soleil qui tape.

Si nous voulions rejoindre le village de Rivière du Rempart à pied, il nous aurait fallu parcourir 1,6 km... Nous explorons les lieux et croisons au passage quelques jeunes à vélo. De chaque côté du sentier, des poules se courent après

et des chiens se prélassent au soleil. De grands arbres bordent également le sentier qui semblent mener tout droit vers l'horizon, créant une atmosphère dépayssante.

Le parc national de Bras d'Eau : un sanctuaire pour la faune et la flore endémiques

Notre journée d'exploration se termine par une courte randonnée à Bras d'Eau, une vaste réserve naturelle s'étendant sur 497 hectares. Son nom découle d'un large cours d'eau en forme de bras qui la traverse, instillant une atmosphère de fraîcheur et de sérénité. Tout au long de notre promenade, nous sommes accompagnés par le chant des oiseaux dans les arbres. Bras d'Eau, véritable paradis pour ornithologues, abrite des oiseaux endémiques tels que la crécerelle ou le pigeon des mares.

Finalement, nous nous arrêtons à la Mare Sarcelle, un refuge pour les mangroves, qui attire également de nombreux oiseaux migrateurs. Le site est en voie de restauration, ce qui n'empêche pas de s'en prendre plein la vue. La mare est belle, un peu mystérieuse, relaxante. La silhouette majestueuse du Pieter Both se dessine à l'horizon, découpant le ciel derrière les éoliennes. Dans ce parc si paisible, on y resterait volontiers encore un peu, à se laisser bercer par les douces mélodies de Dame Nature... À quelques mètres, la plage de Bras d'Eau nous fait de l'œil, mais on résiste. Ce sera pour la prochaine fois.

Roches Noires, attends-nous. C'est décidé, nous reviendrons bientôt !



CINQ ENTREPRISES MAURICIENNES S'UNISSENT POUR CONSERVER LE PATRIMOINE NATUREL DE ROCHES NOIRES

Protéger et mettre en valeur le patrimoine naturel est une responsabilité collective. Conscientes de leur rôle dans ce sens, Eclasia, IBL, Currimjee, Scott et Leal se sont regroupées sous le Collectif mauricien pour Roches Noires. Ces cinq entreprises, déjà bien impliquées dans le développement de l'île Maurice, s'engagent pour la préservation de ce village d'une importance biologique inestimable. Pour ce faire, le collectif planche sur la création du Parc Naturel de Roches Noires : un espace protégé, en harmonie avec les aspirations de ses habitants.

L'objectif du projet est multiple. En plus d'assurer la préservation des paysages et de la biodiversité de ce site exceptionnel, le Parc Naturel de Roches Noires sera un lieu d'éducation écologique pour les Mauriciens et une référence en matière d'écotourisme pour encourager le développement économique et social de la région.

Ce projet qui promeut une nouvelle vision de l'aménagement aura un modèle de gouvernance pérenne avec un cadre de gestion où la préservation de l'environnement restera le principal objectif.

ROCHES NOIRES, C'EST AUSSI :

+350 hectares
de biodiversité unique

25 familles
de plantes endémiques

45 espèces
indigènes

"LA DIGNITÉ ET LE RESPECT DES DROITS HUMAINS DOIVENT ÊTRE DES PILIERS DE LA SOCIÉTÉ QUE NOUS CONSTRUISONS"

Shaad Chellapermal

Empowerment Program & Advocacy Officer

Shaad Chellapermal se consacre à la défense des droits humains. Empowerment Programme & Advocacy Officer de la Fondation du Groupe IBL depuis mai 2023, il mobilise les citoyens et collabore avec les institutions pour promouvoir des actions concrètes en faveur des populations vulnérables de l'île Maurice. Dans cette interview, il partage son engagement pour apporter des changements positifs et durables dans la société.

Qu'est-ce que le plaidoyer ?

Le plaidoyer, c'est l'engagement actif pour la défense des droits humains pour éduquer et inciter à prendre des décisions qui améliorent la qualité de vie de personnes en situation problématique. Tout citoyen peut être défenseur d'une idée ou d'une cause. Mais c'est difficile d'agir seul. Le plaidoyer en faveur d'une cause est plus efficace en groupe – au sein d'une association ou, comme ici, au sein d'une entreprise.



Karen Pang

"Nous avons formé des employés du Groupe IBL qui pourront animer des cours d'alphabétisation."

Est-ce que ta mission est aussi d'inciter d'autres à faire du plaidoyer ?

Oui, à la Fondation nous faisons un travail de sensibilisation auprès des ONG partenaires, nos bénéficiaires et les employés du Groupe IBL. Par exemple, le 17 octobre 2023, à l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination de la pauvreté, nous avons organisé un atelier à IBL House pour parler des différentes formes de pauvreté présentes à Maurice et comment chaque citoyen peut agir pour réduire la pauvreté.

Pourquoi le plaidoyer est-il nécessaire à l'île Maurice ?

Le plaidoyer est une approche importante pour sensibiliser ou dénoncer les injustices sociales afin d'apporter des changements nécessaires aux conditions de vie de chaque citoyen. Le pays avance et certains progrès peuvent être notés mais ils ne sont pas visibles partout. Les quartiers qu'on appelle "résidences" sont souvent délaissés. Pour qu'un pays avance, il faut que toute la population bénéficie du progrès.

Tu es le premier Advocacy Officer de la Fondation du Groupe IBL. Qu'est-ce qui a motivé la création de ce poste ?

Étant le plus important conglomerat de Maurice, IBL contribue au progrès économique du pays. Il agit pour aider la société et réinvestir dans l'avenir des citoyens. La vision d'IBL est de "Create a Brighter Future for All" et celle de la Fondation est de "Reduce Poverty Sustainably". Je pense que ça rejoint l'idée de plaidoyer pour améliorer la vie des gens et avoir un impact concret sur la société.

En quoi consiste ta mission ?

Pour définir ses axes de plaidoyer, la Fondation s'appuie sur les données récoltées sur le terrain par la cellule Monitoring & Evaluation – c'est la partie immergée de l'iceberg. Par exemple, notre évaluation sur l'alphabétisme dans cinq écoles ZEP de l'île nous a permis de réaliser qu'il faut opter pour un plaidoyer pour les enfants en situation d'échec scolaire, car c'est un problème systémique.

Mon travail est de plaider avec des institutions qui peuvent nous aider et de présenter les problèmes du terrain aux ministères concernés. Pour aider réellement les personnes en situation vulnérable, il faut une cohérence entre la réalité du terrain et les infrastructures mises en place par l'État ou les ONG.

Quel est l'axe de plaidoyer de la Fondation ?

Il se base sur deux aspects : le respect des droits humains et la dignité des personnes en situation difficile. Nous visons à briser les stéréotypes et tabous sur ces populations. Notre travail de plaidoyer se développera dans les prochains mois, mais nous avons déjà deux actions : le programme de santé reproductive, Teenage Pregnancy Prevention Initiative de Horizons 2024, et le Literacy Programme. D'ailleurs, nous avons formé des employés du Groupe IBL qui pourront animer des cours d'alphabétisation.

Comment ton parcours t'a amené à ce poste ?

J'ai de la chance de venir de la classe moyenne – ce n'est pas un choix que j'ai fait, c'est comme ça. À l'âge de 5 ans, après avoir vu quelqu'un jouer au saxophone à la télévision, j'ai enquis mes parents pour m'inscrire à des cours de saxo. Ce n'est qu'à l'âge de 9 ans, après un concert de l'Atelier Mo'Zar que mon père est allé parler à José Thérèse. Au début, José ne voulait pas m'accepter car il ne prenait que des enfants en situation vulnérable. Mon père lui a dit que ça pouvait être intéressant d'avoir cet échange avec des enfants de différents milieux. C'est l'Atelier Mo'Zar qui m'a fait être l'individu que je suis aujourd'hui. J'allais à Roche Bois tous les jours après l'école et j'ai été exposé à une autre réalité de la société mauricienne, j'ai découvert qu'il y avait des populations délaissées. J'ai eu envie de faire quelque chose pour ce type de quartiers et c'est là que j'ai développé une fibre sociale.

Après l'école, j'ai étudié la photographie pour utiliser ce médium pour avoir un impact de sensibilisation. J'ai ensuite fait un master en Human Rights and International Relations pour mieux comprendre les enjeux des conflits à travers le monde. Déjà à l'époque, je faisais du plaidoyer en tant qu'élue de l'université où je représentais 9 000 étudiants. Quand j'y pense, ça rejoint un peu ce que je fais dans mon travail aujourd'hui.

Après une expérience de deux ans dans les ressources humaines, j'ai travaillé à l'ONG ANFEN qui donne une éducation alternative à des enfants en situation vulnérable. Et finalement, me voilà à la Fondation où je me retrouve vraiment dans ce que je fais. Faire partie du Groupe IBL me donne un impact beaucoup plus fort dans le travail que j'essaie de faire en tant qu'individu mais aussi au sein d'un collectif.

Que t'ont apporté ces années d'études ?

La photographie me permet de retranscrire les choses différemment. Quand j'en faisais, je m'intéressais toujours à montrer la société mauricienne et à promouvoir les personnes qui font du travail manuel. Parce que chaque individu contribue à la société mauricienne – qu'on soit manager, CEO, éboueur ou marchand de dholl puri. Aujourd'hui que je suis chez IBL, j'observe un équilibre similaire dans l'entreprise. Chacun doit être reconnu pour son travail car peu importe où il est dans la hiérarchie, il contribue à faire avancer un projet, l'entreprise, une cause.

Quand je faisais mon master en Human Rights, c'était la première fois que j'adorais ce que je faisais en classe. Et les droits humains englobent absolument tout ce que je fais à la Fondation.

Pourquoi tu fais ce job ?

Dans mon adolescence, j'avais des difficultés à trouver un sens à ma vie. Ça m'a semblé évident que je devais faire un travail qui a un impact. Je suis allé vers cette fibre sociale que j'ai développée à l'Atelier Mo'Zar. J'ai aussi des convictions personnelles. J'adore mon pays et j'ai envie de contribuer à notre société pour améliorer la vie des concitoyens. Je crois vraiment dans la notion de *ripple effect*. Je n'ai pas besoin de faire quelque chose d'immense – une petite goutte dans l'eau amènera des répercussions positives. Je suis conscient que ça prendra du temps pour amener un impact concret sur la société mauricienne. Je comprends que, pour certaines personnes, c'est dur d'accepter qu'on ne verra pas le résultat de tout le travail qu'on fait. Mais je sais que le travail que je fais est un projet à long terme. Et si mes enfants ou mes petits-enfants en voient le résultat, ça me va. Je suis fier d'occuper ce poste à la Fondation car je suis confiant que je contribue positivement à la société.

Comment tu imagines le futur de ce pays que tu adores ?

Je rêve de voir une société inclusive qui respecte et valorise la place de chacun, où les travailleurs sont valorisés – que ce soit dans les conditions de travail ou dans le regard de la population sur eux. La dignité et le respect des droits humains doivent être des piliers de la société que nous construisons. Je rêve d'un pays juste qui garantit les mêmes droits et les mêmes opportunités à tous, qui permet un niveau de vie décent à chaque individu. Il y a plusieurs moyens d'y arriver. L'utilisation de notre langue maternelle, par exemple. Je suis sûr que le créole mauricien comme langue d'enseignement à l'école pourrait conduire à un changement concret et rapide pour le niveau de vie des Mauriciens. C'est pareil pour les décisions prises au Parlement qui ne sont accessibles qu'à une partie de la population. La vulgarisation des décisions politiques est essentielle pour expliquer les lois et les décisions prises. On constate aussi l'exclusion que provoque l'absence du créole à la cour quand un magistrat et un avocat parlent en anglais et que la personne dans le box ne comprend pas.

Qu'est-ce qu'une "société inclusive" ?

En 1996, quand José Thérèse, alors résident au Danemark, est revenu à Maurice pour des vacances, il a vu beaucoup de développement dans les rues du pays – jusqu'à Roche Bois où il a constaté un quartier délaissé. Inclusif veut dire que tous les développements dans notre société contribuent au bien de tous les citoyens. À Maurice, il y a pas mal de soutien pour la population mais beaucoup ignorent leurs droits et les dispositifs d'aide. Inclusion veut dire vulgarisation, accès à l'information, aux infrastructures et démarches qui sont mises en place pour les personnes dans différents problèmes. La mixité sociale est aussi importante. Quand on dit le nom d'une cité, certaines personnes tiquent. Elles ne sont pas à blâmer. C'est un travail d'éducation à faire et l'État doit valoriser ces endroits.

“Je n'ai pas besoin de faire quelque chose d'immense – une petite goutte dans l'eau amènera des répercussions positives.”

LA CHILDREN'S UNIVERSITY AFRASIA FOUNDATION

pour s'épanouir à son propre rythme

Promouvoir l'apprentissage à travers des activités extrascolaires : telle est la mission de la Children's University. Depuis 2022, ce programme présent à travers le monde est représenté à Maurice par l'AfrAsia Foundation. Fort du succès de sa phase pilote, la Children's University AfrAsia Foundation (CUAF) étend cette année son champ d'action en intégrant trois nouvelles institutions locales.

Un programme dédié aux jeunes explorateurs

La Children's University est un programme unique en son genre, conçu pour s'adapter aux besoins, aux disponibilités et aux aspirations de chaque enfant. Ici, pas de pression ni d'obligations, mais plutôt la liberté de s'épanouir à son propre rythme et selon ses centres d'intérêt.

Les enfants sont ainsi encouragés à explorer de nouvelles idées, de nouveaux concepts et de nouvelles expériences grâce à des ateliers ludiques. Ceux-ci permettent aux participants de s'instruire sur un sujet ou un métier qui les passionnent. Avec le Children's University Portal (CU Portal), une plateforme en ligne, les participants ont accès à une bibliothèque de matières enrichissantes pouvant titiller leur curiosité et qui pourraient se développer en de réelles passions.

Pour la pratique, les enfants sont amenés à découvrir des Learning Destinations proposant des activités pédagogiques et culturelles. Ces lieux sont, par exemple, des clubs de sport, des musées, des galeries ou encore des animaleries. Toutes les activités sont pratiques et amusantes, mais elles doivent être liées à l'enseignement supérieur.

Chaque participant à la Children's University AfrAsia Foundation (CUAF) reçoit un Passport to Learning (passeport vers l'apprentissage) dans lequel il enregistre ses heures d'implication dans le programme. Une fois le nombre d'heures requis atteint, les enfants sont fièrement invités à une cérémonie officielle où ils

reçoivent un certificat attestant de leur participation et de leurs efforts.

L'AfrAsia Foundation : investir dans l'avenir par l'éducation des jeunes

C'est en 2022 que l'AfrAsia Foundation, branche philanthropique d'AfrAsia Bank, a franchi une étape importante dans son engagement envers l'éducation en lançant le programme pilote CUAF. Ce modèle innovant vise à offrir aux jeunes une expérience d'apprentissage qualitative et enrichissante qui favorise leur réussite scolaire, mais aussi leur autonomie et leur développement personnel.

Dix-sept jeunes âgés de 7 à 9 ans, dont d'anciens élèves de l'AfrAsia School, ont participé à ce projet pilote. Ils étaient encadrés par un coordinateur local expérimenté et des professionnels certifiés de l'Université d'Adélaïde. En novembre dernier, douze participants ont achevé le programme avec succès et ont reçu leur certificat. Alvin Peerthy, manager de l'AfrAsia Foundation, a été témoin direct de l'impact positif de la CUAF sur les enfants. "En Australie, souligne-t-il, ce programme est reconnu et respecté. Professeurs et parents y voient un moyen d'élargir les connaissances de l'enfant tout en développant sa personnalité et ses passions."

Un avenir prometteur pour la Children's University à Maurice

Encouragée par le succès de la phase pilote, l'AfrAsia Foundation élargit cette année l'accès à son programme en intégrant trois institutions locales. Ces partenaires soigneusement sélectionnés ont bénéficié d'une formation complète afin de garantir une mise en œuvre réussie de la CUAF auprès de leurs bénéficiaires. "L'éducation a toujours été au cœur des actions de l'AfrAsia Foundation, maintient Alvin Peerthy. Nous sommes résolument engagés dans le développement de notre jeune population et, dans cette perspective, nous tenons à rendre la Children's University accessible à un plus grand nombre d'enfants."

RESHAD SAGIR MUNGROO, le People Manager



Eric Lee

Son parcours au sein du groupe le mène à gérer, depuis un an déjà, le plus grand hypermarché de l'océan Indien. Le Supermarket Manager de Winners Tribeca se dévoile à travers les défis qu'il relève avec une force tranquille.

Ce qui frappe immédiatement chez Reshad Sagir Mungroo, c'est son humilité. Elle dévoile une pléthore de qualités humaines, devenues son leitmotiv en tant que manager. Dans un monde qui va à toute vitesse, celui qui croit fermement dans le People Management place l'humain au centre de ses préoccupations. Cette approche, qui ne relèverait que du relationnel et de la socialisation, ne lui fait jamais défaut et s'impose comme un atout professionnel incontournable qu'il transmet au quotidien.

UN SOURIRE QUI CACHE DES VALEURS SÛRES

Son sourire et son "bonjour" bienveillant révèlent son sens de l'accueil. Il amène ces qualités au sein du groupe en 2016, lorsqu'IBL reprend le Monoprix de Curepipe sous l'enseigne Winners. Reshad est alors responsable de magasin, et assure une transition souple, car une acquisition cache toujours un partage mutuel. Il entame alors la transmission de ses plus grands acquis : des valeurs humaines qui permettent à tous ceux qui entrent dans le magasin de se sentir chez eux, et qui poussent ses collègues à donner le meilleur d'eux-mêmes. "Ma passion pour tous les aspects de mon travail me permet de vite m'adapter. L'aspect humain et la proximité demeurent primordiaux pour moi", partage Reshad. Il veille ainsi personnellement à ce que les choses soient bien faites et que les commentaires des clients soient un outil d'amélioration.

Ayant pleinement fait ses preuves à Curepipe, un nouveau défi l'appelle à développer ses compétences. "Je n'oublierai jamais l'ouverture de Winners Trianon. Au-delà de l'approvisionnement, de l'entreposage et du merchandising, j'ai été appelé à prendre en main les équipes sous la supervision de Subash Hoolash. Pour m'assurer que la collaboration soit

au rendez-vous, j'ai veillé à la cohésion des valeurs", insiste Reshad. Après huit mois de dur labeur à Trianon, il prend en main une équipe (Rapid Intervention Operation Team) et intervient au magasin de Cascavelle pour être muté, 11 mois plus tard, à Rose-Belle. "Un passage magnifique mais qui ne dure que quatre mois avant que le management m'appelle pour retourner à Trianon", précise-t-il. C'est alors que le plus grand défi de sa carrière sonne à sa porte : assurer l'ouverture de Winners Tribeca.

UNE SINCÉRITÉ QUI FIDÉLISE

"Pourquoi moi ?" Telle est la première réaction de Reshad, qui mesure pleinement la taille du challenge. Mais il se ressaisit : "Une fois le choc passé, je me suis mis au boulot car un travail titanesque nous attendait, avec très peu de temps pour le réaliser." L'humilité de ce manager de proximité motive et rassemble de bon gré ses collaborateurs, tant et si bien que la famille Winners envoie quelques employés de chaque région à Tribeca. "C'était formidable de voir la solidarité de nos homologues des autres Winners. Je suis reconnaissant pour la confiance et le soutien que m'a accordé le comité de direction. Je remercie aussi mes assistants, sur qui je peux toujours compter. Ensemble, nous avons mené à bien cette mission et constitué une merveilleuse équipe de 250 personnes qui assurent la bonne marche de cet hypermarché", se réjouit Reshad.

Si les nouveaux enjeux se multiplient, le manager fait de la discipline et de la bienveillance la pierre d'angle sur laquelle il construit une équipe solide. Ce, malgré un obstacle d'envergure : le recrutement. Car les opérations ne peuvent se perfectionner sans agrandir son équipe.

L'INCLUSION POUR RÉPONDRE AU DÉFI DU RECRUTEMENT

Le monde professionnel post-Covid est confronté à la difficulté de recruter. Ce phénomène affecte particulièrement la grande distribution. Quelles que soient

les causes qu'on lui suppute, le défi reste entier. "La solution immédiate reste les travailleurs étrangers. Ils sont aujourd'hui une centaine dans notre effectif. Si nous essayons au mieux de faciliter leur intégration, tant professionnelle que culturelle, la barrière de la langue demeure. Certains d'entre eux occupent des postes auprès de la clientèle, et pour les aider à s'adapter, ils sont accompagnés par des collègues mauriciens", explique Reshad.

Reste l'autre facette du challenge du recrutement dans la grande distribution : comprendre les nouvelles exigences des demandeurs d'emploi mauriciens et trouver des compromis avantageux aux deux partis. Une solution de plus à trouver, et qui sera certainement ancrée dans des valeurs d'empathie et de négociation.

QU'EST-CE QUE LE "PEOPLE MANAGEMENT" ?

Lorsque l'on considère que les employés sont le moteur d'une entreprise, le manager est l'étincelle qui permet au mécanisme de s'activer. Si le but ultime est de motiver l'ensemble des employés et leur donner une direction, plusieurs approches existent pour y arriver. Le People Management en est une. Ce style de leadership ne voit pas que l'équipe dans son ensemble mais donne aussi place à l'individu et aux qualités uniques qu'il apporte à l'entreprise. Ainsi, le manager fait preuve de collaboration, d'écoute, d'empathie et encourage ces qualités au sein de son équipe pour assurer la bonne marche des opérations. La philosophie de cette école de management est qu'une équipe heureuse produit de meilleurs résultats. Sont ainsi privilégiés des outils tels que l'inspiration, la négociation et la communication.

LES CUISINES SOLIDAIRES CONTRE L'INSÉCURITÉ ALIMENTAIRE



Clyde Koa Wing

Les Cuisines Solidaires constitue un modèle d'engagement social et environnemental. Créée en 2017 par Nicolas Merven, cette initiative répond à deux problématiques majeures : le gaspillage et l'insécurité alimentaire. Aujourd'hui, en collaboration avec le Groupe IBL, cette entreprise à but caritatif incarne une réponse efficace à ces défis grâce à une mobilisation collective et une organisation minutieuse.

Les Cuisines Solidaires (LCS) a pour vocation de réduire le gaspillage alimentaire tout en luttant contre l'insécurité alimentaire. Chaque jour, l'équipe de cette organisation cuisine 200 repas, destinés aux familles en situation de précarité, avec les donations et le surplus issus de différentes compagnies d'IBL, mais aussi d'autres acteurs de l'agro-alimentaire. Cette démarche s'inscrit dans la stratégie de développement durable du Groupe IBL, qui axe ses actions autour de la solidarité et la responsabilité environnementale.

Depuis sa création, LCS a su s'entourer de partenaires solides pour assurer un approvisionnement continu et efficace. Chaque semaine, IBL Seafood fournit plus de 60 kg de poissons qui sont transformés en repas. En plus de ses dons mensuels de fromage et de beurre, BrandActiv, ainsi que Winners, contribuent à la préparation des plats en fournissant régulièrement des invendus.

LCS valorise également les aliments qui, bien que toujours consommables, ne répondent plus aux standards esthétiques des grandes surfaces. Fruits et légumes déformés, produits proches de la date de péremption : rien ne se perd, tout se transforme. Cette stratégie permet de fournir des plats complets et nutritifs.

Mais Les Cuisines Solidaires fait plus que distribuer des repas. Elle participe à l'autonomisation de ses bénéficiaires. En effet, parmi les cuisinières, certaines bénéficient, elles-mêmes, de repas. Chaque jour, Corine Ramsamy et son équipe composée de Clara Pavillon, Anouska Précost, Juliette Vellin, Vanishtabye Ettoo, Brenda Noël préparent environ 200 repas variés et équilibrés.

La flexibilité et la créativité sont de mise, car elles doivent s'adapter aux produits disponibles au jour le jour pour.

Ces repas aussi savoureux que nutritifs sont, ensuite, distribués par Caritas Sainte-Thérèse, Caritas Sainte-Hélène, Bien-Être de la Famille, Lève-toi et Marche ainsi qu' Move. Le soutien de ces associations caritatives partenaires est crucial pour acheminer la nourriture vers des communautés vulnérables dans la région de Curepipe.

La restructuration

Après sept ans d'existence, il était indispensable de repenser la structure des Cuisines Solidaires. Ce besoin s'est accentué après le transfert des opérations de la direction de Nicolas Merven à celle d'IBL Ltd. En 2024, outre les six cuisinières, l'entreprise à but caritatif emploie Gaëtan Chellen, gérant et responsable opérationnel, Yann Merven, Logistics Operator, ainsi que deux personnes mises à disposition par IBL Ltd, Anne-Sarah Nicolin, coordinatrice du projet et Selena Lagesse, Sustainability Coordinator (Projects & Governance) à IBL Ltd.

Cette restructuration va avec une relocalisation pour répondre à plusieurs défis. Jusqu'à présent, l'incertitude quant aux dons alimentaires obligeait l'équipe à une grande réactivité, tandis que l'espace de stockage limité nécessite des solutions innovantes pour gérer l'afflux de denrées. Les récents aménagements des Cuisines Solidaires ont permis de mieux organiser ces aspects, offrant à son équipe un environnement de travail amélioré et conforme aux normes rigoureuses de santé et sécurité sous la supervision de Ravi Seewoobudul, Safety & Health Group Manager d'IBL Ltd.



Scannez le QR Code pour en savoir plus sur Les Cuisines Solidaires.

Cette évolution des Cuisines Solidaires est porteuse de grandes promesses. Avec une capacité de production accrue et des installations optimisées, l'organisation augmente graduellement son impact pour mieux répondre aux besoins croissants. Ce développement s'accompagne d'une réflexion stratégique pour maximiser l'efficacité opérationnelle et renforcer les partenariats.

En plus des entreprises du Groupe IBL, Les Cuisines Solidaires collabore avec d'autres organisations – SKC Surat, Panagora, Innodis, Inicia, Quality Beverages, Tea Blenders, Moroil, Mayil Spices, Maurilait et un maraîcher de La Marie. "Nous voulons poursuivre ces collaborations maintenant que nous sommes bien établis. Il s'agira de maximiser les partenariats pour renforcer l'impact positif des Cuisines Solidaires", partage Anne-Sarah Nicolin.

Les ODD prônent les partenariats et, l'impact accru que pourraient emmener des collaborations avec FoodWise, a entraîné des discussions qui sont en cours. "LCS complète les institutions existantes – nous renforçons notre rôle dans l'écosystème en apportant l'étape transformation pour permettre la consommation par les bénéficiaires inspirés par les Restos du Cœur qui a su fédérer pour combattre la faim", précise Selena Lagesse.

En quelques années, Les Cuisines Solidaires est devenue un exemple remarquable de ce que peut accomplir une initiative communautaire soutenue par une entreprise engagée comme IBL. En associant des objectifs sociaux et environnementaux, LCS montre la voie vers un avenir où la solidarité et le respect de la planète ne sont plus des choix, mais des impératifs.

COMMENT SOUTENIR LES CUISINES SOLIDAIRES

Les Cuisines Solidaires offre plusieurs moyens de soutien à ceux qui souhaitent s'engager contre le gaspillage alimentaire. Les contributions financières permettent de couvrir les coûts opérationnels et d'améliorer les capacités logistiques et de stockage.

Que ce soit par des dons financiers, alimentaires, du bénévolat ou encore par des partenariats stratégiques, chaque contribution compte pour poursuivre cette mission. En rejoignant cet élan de solidarité, chacun peut aider à renforcer le tissu social et à lutter contre le gaspillage alimentaire à l'île Maurice.

LES CUISINES SOLIDAIRES EN CHIFFRES, DE JANVIER À AOÛT 2024

200 bénéficiaires

5 ONG partenaires

26 629 repas distribués

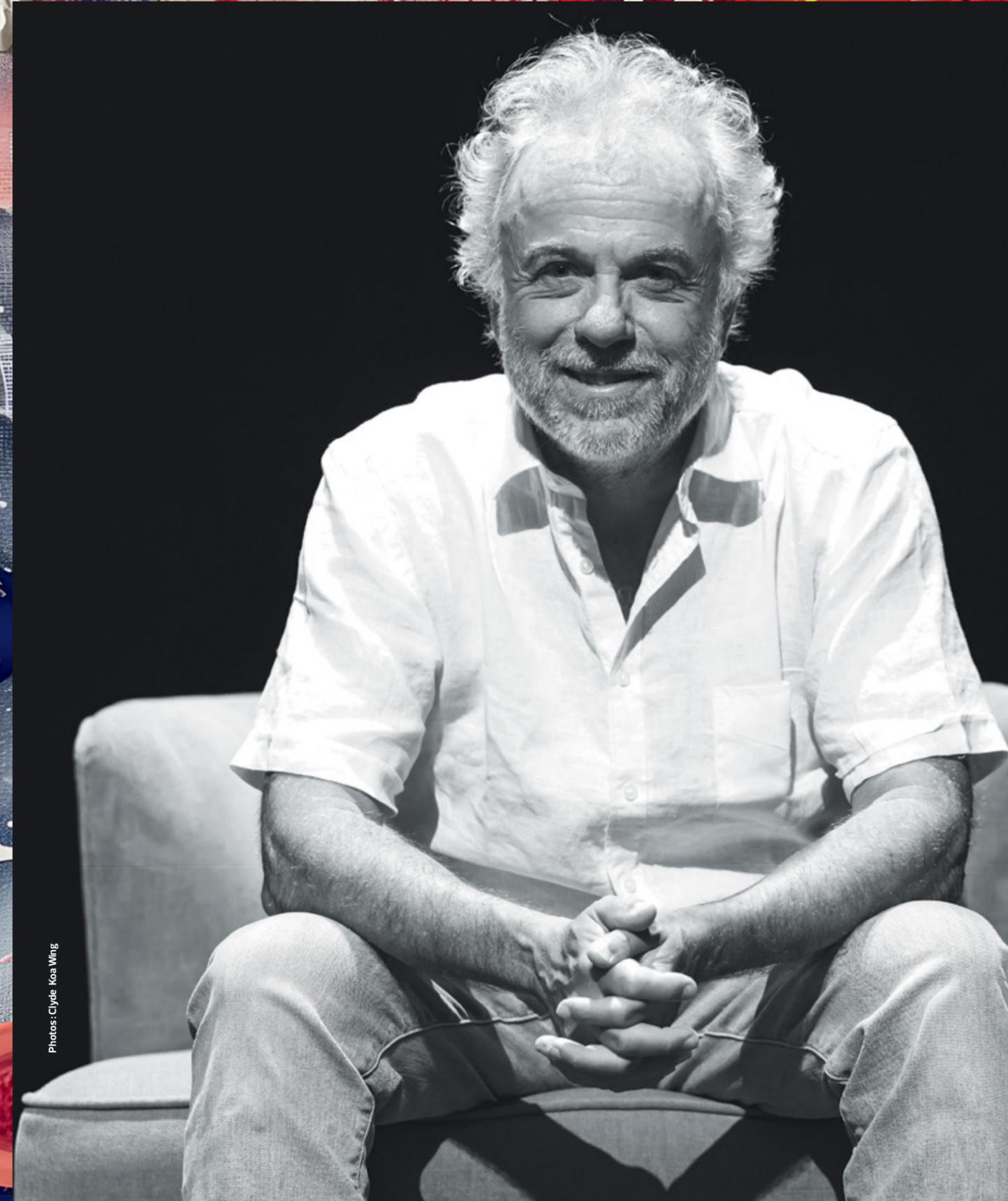
8 452 kg de nourriture sauvés

FRÉDÉRIC LENOIR : VERS UNE RÉVOLUTION DE LA CONSCIENCE POUR UN MONDE MEILLEUR



Dans un contexte de crises sociales, écologiques et économiques croissantes, Frédéric Lenoir, philosophe et auteur reconnu, partage sa vision d'une transformation nécessaire de notre société. Il appelle à une transition, soulignant l'importance de la sagesse, du désir bien orienté, et de la liberté intérieure pour surmonter les défis actuels. Il était à Maurice en mai pour donner une série de conférences. Nous avons profité de cette occasion pour le rencontrer. À travers cet entretien, il explore les moyens pour les individus et les entreprises de se libérer des contraintes et de la compétition, en favorisant un mode de vie plus équilibré et conscient.

**“Le bonheur et
le malheur sont
fondamentalement
à l'intérieur de nous.”**



Photos: Clyde Koa Wing

Qu'est-ce qui relie les crises sociales, écologiques et économiques ?

Nous sommes actuellement dans une logique de la quantité où nous allons vers le "toujours plus" — plus de performances, de rentabilité, maximisation du profit — qui conduit à une financiarisation de l'économie. Cette idéologie de la quantité conduit à écraser l'être humain avec un consumérisme excessif, à des injustices entre les sociétés et à la catastrophe écologique.

Comment mettre fin à ces crises ?

Il s'agit de passer de la logique du "toujours plus" — la quantité — à la logique du "mieux-être" — la qualité. Il faut savoir dire "stop". Je possède déjà une maison et une voiture, je n'ai pas besoin de dominer mon voisin parce que je suis dans la rivalité mimétique. Dans la logique de la qualité, on va créer un art de vivre. Il s'agit plutôt de se contenter de choses que nous avons et qui sont suffisantes pour vivre bien et à prendre le temps de vivre. Aujourd'hui, dans les sociétés occidentales, les individus sont exposés parce qu'ils ne peuvent pas sortir de cette spirale. Les individus et les sociétés iront beaucoup mieux, en passant de la logique de la quantité à la logique de la qualité.

Sortir de la spirale est peut-être plus facile à titre individuel. À l'échelle d'une entreprise qui est régie par le profit, comment déclencher ce changement de logique ?

Pas mal d'entreprises découvrent que leurs collaborateurs qui sont écrasés par cette compétition et par le culte de la performance, font des dépressions. Il faut tenir compte des besoins humains et offrir une meilleure qualité de travail : plus de télétravail pour perdre moins de temps dans les transports, un management bienveillant qui tient compte de la sensibilité des collaborateurs et ne pas les écraser avec des injonctions qui peuvent être brutales. Même si on reste dans une logique de profit, on peut être attentif au bien-être des salariés.

Certaines entreprises vont plus loin en intégrant les grandes considérations actuelles et en allant vers des objectifs écologiques et solidaires. Ça les rend moins performantes sur un plan strictement financier, mais ça leur permet aussi d'attirer une clientèle qui est sensible à toutes ces questions-là.

Aujourd'hui, beaucoup de jeunes n'ont plus envie de travailler dans des entreprises qui sont dans la logique capitaliste avec une structure pyramidale. Ils cherchent une qualité de vie avec des conditions de travail où ils ont du temps pour eux ou une entreprise avec un mode de gouvernement plus collaboratif. Ils créent eux-mêmes des startups ou vont vers des petites entreprises qui ont ces modes de raisonnement. Ce qui fait que de grosses entreprises ont de plus en plus de mal à recruter. Il y a une évolution des mentalités chez les jeunes qui risquent d'obliger les entreprises à sortir de cette logique de maximisation du profit que réclament les actionnaires mais qui sera de plus en plus intenable pour les individus, les sociétés et pour la planète.

On se rend compte qu'il est plus judicieux pour les entreprises de s'orienter vers la qualité plutôt que vers la maximisation du profit. Par exemple, ça fait plusieurs années que les étudiants d'HEC, la principale école de commerce en France, ont demandé que toutes les entreprises qui viennent chercher les jeunes promus affichent les conséquences, les critères environnementaux et sociaux de leur entreprise.

Ce qui fait que ça oblige, même pour des raisons économiques, des grandes sociétés à changer de fonctionnement, de logique et de cible pour faire évoluer leurs méthodes.

Est-ce la révolution de la conscience dont vous parlez ?

Oui. C'est la prise de conscience de la population qui donne une nouvelle prise de conscience aux entreprises qui, même pour des intérêts économiques, vont devoir évoluer.

Vous avez publié le livre "La sagesse expliquée à ceux qui la cherchent". Est-ce que la sagesse, c'est forcément le résultat d'un acte volontaire ?

Oui et non. Certaines personnes peuvent être sages naturellement. Quand j'étais enfant, j'ai connu un vieux paysan qui n'avait jamais fait d'études de philosophie et qui avait une sagesse extraordinaire innée par l'éducation qu'il a reçue. Il ne s'était jamais demandé "comment m'améliorer en tant qu'être humain". C'est son lien avec la nature qui le rendait plein de bon sens, de discernement et de respect. La nature est maîtresse de sagesse. Mais pour ceux chez qui ce n'est pas inné — qui sont quand même plus

nombreux — la sagesse peut être un désir. Le désir de s'améliorer en tant qu'être humain, de grandir dans l'intelligence, dans la conscience et dans l'amour, dans le respect. Ça peut être un objectif de vie. Dans ce cas, on peut chercher des outils — des philosophies, des pensées, des pratiques — qui vont nous aider à nous améliorer, à être plus en paix avec nous-mêmes, avec les autres et avec le monde.

Dans votre livre, "Le désir, une philosophie", où vous invitez à "vivre aux éclats". Y a-t-il des différences ou des similitudes entre le désir et la sagesse ?

Il y a des courants philosophiques et spirituels de l'Antiquité qui disent que le désir peut conduire à une vie dépravée, à des addictions, à de grandes erreurs. Ces courants condamnent le désir. Je ne suis pas d'accord avec ça. Je suis plutôt d'accord avec la philosophie de Spinoza qui nous dit que le désir est le moteur de la vie. Sans désir, on n'a pas envie de se lever le matin. Si on se lève le matin, c'est qu'on a envie de travailler, on a le désir de rencontrer des gens, de s'améliorer. Au lieu de supprimer le désir, il faut apprendre à l'orienter en utilisant son intelligence et sa raison. Spinoza dit qu'il faut orienter nos désirs vers des choses, des personnes et des activités qui nous font grandir et qui nous mettent dans la joie. Souvent, on oriente nos désirs à cause du mimétisme social vers des choses ou des personnes qui ne nous satisfont pas du tout. On va penser qu'avoir telle montre va nous rendre le plus heureux. On va travailler comme un fou pour pouvoir se la payer. Et une fois qu'on l'aura, on va frimer deux ou trois fois et on va s'apercevoir qu'on a travaillé comme un malade pour quelque chose qui n'est pas forcément satisfaisant. Les plus grandes satisfactions de l'existence, c'est de manger des choses simples et de qualité avec quelques amis, c'est l'amour, c'est regarder un beau paysage, c'est écouter une musique qu'on aime. Et ce sont des choses accessibles qui nous nourrissent en profondeur plus que le prestige social.

Le désir est aussi une question d'équilibre ?

Oui. C'est surtout désirer les bonnes choses pour nous et pas les choses que la société de consommation nous dit de désirer pour être heureux. Parce ces injonctions ne nous rendent pas heureux.

**Vous parlez souvent de liberté intérieure pour se détacher de ces désirs négatifs. Comment accéder et cultiver cette liberté intérieure face aux injonctions sociétales ?**

Il y a deux types de liberté. La liberté politique, c'est faire ce qu'on veut — j'ai envie de voyager, je peux voyager ; j'ai envie de faire tel métier, je peux faire tel métier. Cette liberté politique est très importante. On n'y pense pas souvent, mais la liberté intérieure est aussi importante : c'est la capacité de ne pas être mû par les injonctions de nos parents, de la société, de la culture dominante dans laquelle on est, de notre religion. Avec la psychanalyse, nous savons que nous sommes mus par notre inconscient et que nous répétons souvent ce que nous avons vécu dans notre petite enfance. Le chemin de libération intérieure, c'est la connaissance de soi par l'introspection, en s'observant pour comprendre ce qui me fait vraiment vibrer. "Est-ce que je fais ce métier pour faire

plaisir à mes parents ou est-ce ma vocation profonde ?" "Est-ce que je fais des choix pour me faire vraiment plaisir ou pour imiter les autres ?" Pour ça, il faut prendre le temps de s'observer pour se connaître. Et le problème, c'est qu'on est dans un monde où on n'a plus le temps. On est dans l'action en permanence et on n'est pas assez dans la réflexion. C'est donc important de prendre des moments d'introspection pour questionner si j'oriente ma vie de manière juste en fonction de mes désirs les plus profonds et pas uniquement de toutes ces injonctions sociétales.

Quand on parle de "prendre le temps pour soi", n'y a-t-il pas un risque de confondre individualisme et individualité ?

On confond individualisme et ce que Jung appelle le "processus d'individuation" qui veut dire "devenir l'être véritable que je suis". Mais l'individuation, ce n'est pas l'individualisme. Lorsqu'on est soi-même, on est mieux relié aux autres. L'individuation

"Spinoza nous dit que le désir est le moteur de la vie"

s'accompagne de la communion — plus je suis moi-même, plus j'ai envie d'être en lien avec les autres. Alors que l'individualisme suggère d'être entièrement centré sur soi.

L'épanouissement intérieur, c'est forcément synonyme de l'épanouissement du collectif ?

C'est ce que disaient les Grecs, et c'est ce que disait le Bouddha. Plus l'individu s'épanouit en profondeur personnellement, plus il est heureux. Plus il va rayonner, plus il va avoir le souci du bien commun. Pour les sagesse antiques, il y a un lien intrinsèque entre la poursuite du bonheur individuel et la poursuite du bien commun. Les gens très égoïstes ont plein de petits plaisirs, mais n'ont jamais de grandes joies. Les grandes joies sont liées à l'amour, à la bonté et au don. La nature humaine est bien faite, puisque l'altruisme nous rend heureux. Mais il faut le comprendre, l'expérimenter et le mettre en action.



Enfin, chacun est responsable de son malheur ou de son bonheur ?

On a tendance à juger notre bonheur et notre malheur en fonction des événements extérieurs. Or, les philosophes stoïciens disent qu'on a la capacité de changer ce qui dépend de nous. Deux personnes peuvent vivre la même difficulté – l'un sera complètement énervé, accablé, stressé, alors que l'autre, parce qu'il prend les choses avec philosophie, essaiera de s'adapter pour trouver les meilleures solutions. Une difficulté peut être une opportunité pour s'améliorer. On peut dire que si quelque chose ne me convient pas, je suis responsable de chercher autre chose. Plutôt que de subir sa vie, on peut en être l'acteur en ayant une maîtrise sur nos choix et nos ressentis. Si quelqu'un qui vit une grave maladie est en colère contre la vie, il va souffrir deux fois – de la maladie et de son ressentiment contre la vie d'être malade. Alors que quelqu'un qui accepte et qui dit que cette maladie va peut-être lui permettre de comprendre des choses, il va beaucoup moins souffrir. C'est ça la sagesse : il va comprendre qu'à partir de ce danger, il y a peut-être quelque chose qui peut le faire évoluer. Souvent, quand on vit une épreuve, ça permet de créer du lien. Finalement, le bonheur et le malheur sont fondamentalement à l'intérieur de nous. On a vraiment une capacité d'activer l'un ou l'autre en fonction des circonstances qui nous arrivent. La vie n'est jamais toujours bien ou jamais toujours mal. Il s'agit, pour chacun d'entre nous, d'apprendre à gérer les épreuves pour s'en servir comme un tremplin pour s'améliorer.

Dans votre livre "Juste après la fin du monde", le personnage Natina va rencontrer les survivants de la grande catastrophe pour leur transmettre les enseignements qu'elle a reçus des sept sages rencontrés dans le précédent livre, "L'âme du monde". Et tous ces survivants réalisent que leurs erreurs ont mené à cette catastrophe. Est-ce que c'est un conte d'anticipation ?

L'âme du monde raconte qu'il y a des sages de toutes les religions du monde qui font des visions sur une grande catastrophe et ils doivent transmettre à des adolescents les clés de la sagesse universelle, au-delà de toutes les différences religieuses. Dans le tome 2, dix ans après la grande catastrophe écologique, ces adolescents, qui ont grandi, enseignent la sagesse aux survivants pour qu'ils ne recommencent pas les erreurs du passé. Effectivement, je suis persuadé qu'on va aller vers des catastrophes de plus en plus grandes. Tant qu'on ne change pas notre mode de vie, tant qu'on ne change pas notre manière de consommer et qu'on continue de détruire les écosystèmes, de créer des tensions internationales, tant qu'on reste dans la prédation par rapport à la nature, dans la violence et la compétition des nations, on va vers des catastrophes. On le voit tous les jours, il y a de plus en plus de dérèglements climatiques qui entraînent des catastrophes écologiques qui vont entraîner des catastrophes de civilisation qui vont créer des chaos dans les pays industrialisés. Je pense qu'on va vraiment vers de très grandes épreuves à l'échelle de l'humanité et ce sera, malheureusement, le seul

moyen pour que l'humanité change vraiment. Pour l'instant, on change des petites choses, on met des rustines, mais on n'a pas encore entendu le message que nous envoient la nature et les déséquilibres sociaux qui sont des conséquences d'un capitalisme ultralibéral exacerbé. Je ne suis pas contre le capitalisme, mais contre la maximisation des profits. Je suis contre le fait de dire que plus on va enrichir les plus riches, plus ça va profiter à toute la société globale. Ce modèle a atteint ses limites et il conduit à une catastrophe économique, sociale et écologique.

Peut-on, néanmoins, être optimiste ?

Ce qui me rend optimiste, c'est que si on regarde l'histoire longue, en fait, on s'aperçoit que la conscience morale de l'humanité et la connaissance n'ont cessé de progresser. Dans l'Antiquité, on avait Socrate, Aristote et Platon. Mais ils toléraient l'esclavage et considéraient que les femmes étaient inférieures aux hommes ! Finalement, notre conscience morale a beaucoup progressé. Aujourd'hui, on considère qu'on n'a pas le droit d'utiliser des êtres humains comme des machines, que les femmes et les hommes doivent être égaux, qu'on doit respecter la sensibilité des animaux. Il y a un progrès moral des sociétés. Il y a encore beaucoup de chemin à faire, mais cette prise de conscience s'est faite au cours des derniers siècles et notamment avec l'émergence des libertés et des droits individuels. Malgré l'impact négatif de ce consumérisme débridé, il y a quand même beaucoup de progrès qui ont été faits sur le plan de la conscience et sur le plan philosophique. Et ça, c'est un encouragement. Comme les jeunes générations qui ne veulent pas mettre l'argent au-dessus de tout et qui cherchent plutôt une qualité de vie et préfèrent partager avec les autres.



Scannez le QR Code pour écouter l'intégralité de la conférence 'Quelle Sagesse face aux défis du monde actuel' qui s'est tenue le 13 mai 2024 au Caudan Arts Centre

UN LANGAGE COMMUN, UNE COMMUNICATION RESPONSABLE

Face aux enjeux croissants du développement durable, IBL élabore un langage commun pour mobiliser collectivement les parties prenantes du groupe et déployer une communication responsable.

Le développement durable, défini en 1987 dans le rapport Brundtland¹ comme "un développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures à répondre aux leurs", est devenu une notion incontournable. Il s'agit d'un appel à l'action, d'un catalyseur de la réflexion et d'une boussole pour un avenir souhaitable.

Aujourd'hui, les consommateurs et les employés réclament une communication plus transparente sur la durabilité. "Les entreprises du groupe sollicitaient de plus en plus notre aide pour les guider dans leur communication relative à la durabilité, car elles adhèrent à nos principes de sobriété, de discrétion et de précaution, explique Sylvia Landez, Sustainability Coordinator – Stakeholders and Governance d'IBL.

Nous nous sommes rendu compte que le sujet de la communication responsable est un défi et qu'il y avait un besoin de développer des compétences au sein du groupe. Nous souhaitons que les entreprises prennent conscience de la sensibilité croissante de sujets relatifs à la durabilité et que tout écart des bons principes peut affecter la réputation de l'entreprise, ou d'une marque, et par extension le groupe dans son ensemble." Il était donc crucial de clarifier les contours du développement durable et de proposer un langage commun pour mobiliser collectivement et renforcer la cohérence au sein du Groupe IBL.

DES INITIATIVES CONCRÈTES

Depuis 2021, IBL a donné un nouvel élan à son engagement en faveur du développement durable. Le groupe a fait évoluer la structure de son équipe *Sustainability*, chargée d'élaborer la stratégie *Building a Legacy Together* qui s'articule autour des 3P : People, Profit, Planet. Une consultation approfondie de l'équipe dirigeante et des principales parties prenantes a eu lieu afin d'identifier les opportunités et les défis spécifiques à chaque secteur d'activité du groupe.

Au cœur de cette stratégie se trouve l'*Embedding Project*, 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. Le radar visant à établir la double matérialité de l'entreprise (ce principe inclut la matérialité financière, qui évalue les impacts externes sur l'entreprise, et la matérialité d'impact, qui évalue les impacts de l'entreprise sur son environnement) est un outil clé du projet qui permet aux entreprises d'identifier les enjeux pertinents pour leur activité et d'établir des priorités d'action.

La mise en place de cette méthodologie constitue un premier jalon vers l'élaboration d'un langage commun au niveau du groupe. Désormais, tout le monde peut s'exprimer sur le développement durable avec une compréhension commune et harmonisée.

WEBINAIRE SUR UNE COMMUNICATION RESPONSABLE

Ces initiatives ont mené à l'organisation du *Responsible Communication Webinar* le 25 mars 2024. La trentaine de responsables de la communication et du développement durable des entreprises du Groupe IBL qui y ont participé ont pu partager des idées et pratiques sur la façon de réconcilier les objectifs de communication avec les engagements en matière de développement durable.

Morten Jastrup, expert danois en communication durable et partenaire fondateur de Tools4change, est intervenu au webinar pour présenter des règles d'or pour bannir le *greenwashing* et renforcer la crédibilité des entreprises. Il a insisté sur la nécessité d'une communication authentique et rigoureuse pour établir une confiance durable. Cela implique de communiquer de manière véridique et exhaustive avec un langage clair et simple. Enfin, l'expert danois a rappelé l'importance de s'appuyer sur des méthodes établies pour documenter ses affirmations, en fournissant des preuves tangibles et en citant des sources fiables.

Le *Responsible Communication Webinar* a aussi été l'occasion d'autres échanges riches. L'anthropologue Daniella Bastien qui a participé à la traduction de la Fresque du Climat en créole a rappelé que communiquer sur le développement durable en créole mauricien pose quelques défis. En effet, certains termes n'ont pas d'équivalents directs, rendant une traduction littérale

inefficace. Communiquer en créole nécessite une attention particulière à la diversité culturelle du pays pour garantir une compréhension claire. Jacques Rombi et Alexandre Karghoo, respectivement rédacteur en chef et journaliste du *Journal des Archipels*, un média dédié aux enjeux du développement durable dans l'océan Indien, ont, quant à eux, fait part de leurs points de vigilance en tant que relais d'informations clés pour garantir une communication responsable sur ces enjeux.

DIRECTIVES POUR ASSURER LA COHÉRENCE

À l'issue du webinar, le département Sustainability d'IBL a partagé une première ébauche de directives pour guider les entreprises du groupe dans la mise en œuvre d'une communication responsable. Ces *Sustainability Communications Guidelines*, qui sont appelées à être renforcées, s'appliquent à la communication interne et externe. Cet outil précieux permettra aux équipes du Groupe IBL de se poser les bonnes questions pour élaborer une communication claire et responsable en matière de développement durable.

GAGNER LA CONFIANCE DES CONSOMMATEURS

Une étude du *Sustainable Transformation Practice* du réseau Kantar, publiée dans l'édition de février-mars 2024 du *Journal des Archipels*, met en lumière l'importance de la confiance des consommateurs dans la lutte contre le *greenwashing* et le *social washing*.

Les marques font face au scepticisme croissant des consommateurs, qui questionnent souvent la véracité de leurs revendications. Un manque de lien clair entre les initiatives de durabilité et une activité peut également conduire à un sentiment d'absence d'impact concret.

Les entreprises doivent donc prendre des initiatives pour gagner la confiance des consommateurs. Trois principes sont jugés essentiels : l'intégrité en respectant des engagements clairs, l'identification en partageant les valeurs et les objectifs des consommateurs, ainsi que l'implication des consommateurs pour rendre la durabilité accessible à tous.

¹ Rapport intitulé *Notre avenir à tous* et publié en 1987 par la Commission mondiale sur l'environnement et le développement de l'ONU, présidée par la Norvégienne Gro Harlem Brundtland.

Doter l'IA d'une mémoire contextualisée pour assister les employés

par Clément Le Moigne

Les Modèles de Langage à Grande Échelle représentent des avancées technologiques majeures qui redéfinissent la manière dont nous interagissons avec les données et automatisons les processus. Explications.

Englobant un large spectre de technologies pouvant simuler l'intelligence humaine, l'intelligence artificielle (IA) s'étend des assistants personnels, comme Siri et Alexa, aux systèmes complexes de reconnaissance d'image et de traitement du langage naturel. Les Modèles de Langage à Grande Échelle (LLM pour *Large Language Model* en anglais) illustrent parfaitement cette évolution. Capables de comprendre et de générer du texte avec une précision stupéfiante, ils ouvrent la voie à des applications innovantes, notamment dans l'art comme nous l'avions exploré dans le numéro 6 de ce magazine. Cette fois, nous nous intéressons aux applications business et l'apport des LLM dans la transformation digitale des entreprises.

Un LLM est un type avancé d'IA conçu pour comprendre, prédire, générer ou traduire du texte de manière cohérente et contextuellement pertinente

sur la base d'énormes volumes de données textuelles. Ces modèles sont entraînés sur des bibliothèques comprenant des livres, articles et sites web pour accomplir ces tâches variées. ChatGPT d'OpenAI ou BERT de Google, des exemples notables de LLM, ont démontré des capacités impressionnantes comme la résolution de problèmes complexes, illustrant le potentiel révolutionnaire de cette technologie.

Pourquoi GWS Technologies s'y intéresse ?

Comprenant les défis opérationnels auxquels sont confrontées les entreprises, GWS Technologies propose des solutions digitales sur mesure avec une expertise dans le développement de solutions web et l'intégration de systèmes d'information via des API. Actuellement, l'entreprise approfondit ses connaissances et réalise des tests dans le domaine des LLM. Cette démarche respecte une raison stratégique alignée sur sa mission de comprendre et de maîtriser des technologies de pointe pour résoudre les problèmes concrets de ses clients.

Certains ont fait part de leur crainte ou de leur volonté de rester souverains dans la gestion de leurs données

tout en bénéficiant des avantages de ces outils. Après avoir effectué des tests, GWS est en mesure de mettre en place une gestion locale des LLM. Au lieu d'être hébergés sur le cloud, ils sont sur des serveurs internes à l'entreprise offrant un contrôle accru sur la confidentialité et la propriété des données.

Les entreprises peuvent ainsi entraîner leurs LLM avec des données spécifiques à leur secteur et à leur activité, sans que ces informations précieuses ne quittent leur environnement sécurisé. Cette configuration est particulièrement critique pour les entreprises opérant dans des secteurs réglementés ou manipulant des données sensibles.

Donner du contexte et une "mémoire" aux LLM

Chez GWS, l'entraînement des LLM s'oriente vers la contextualisation et l'enrichissement de leur "mémoire" à l'aide de données externes. Plutôt que de créer et d'entraîner des LLM, l'entreprise tire parti d'outils open source existants et les adapte aux besoins de ses clients.

L'expertise de GWS réside dans sa capacité à intégrer ces LLM avec une gamme variée de données en temps réel, que ce soit à travers une

Entraîner la machine

Chez GWS Technologies, la conception de LLM est un processus méticuleux qui intègre à la fois l'expertise technique et la compréhension approfondie des besoins spécifiques des clients. L'entraînement de ces modèles est une étape cruciale, nécessitant à la fois du temps et des ressources, qui peut durer des semaines voire plusieurs mois, selon la complexité du modèle et la quantité de données disponibles pour l'entraînement.

L'élaboration d'un LLM chez GWS commence par la collecte d'une base de données de connaissance. Celle-ci peut être puisée à partir de ressources en ligne publiques ou privées, directement fournies par le client. Lorsque les données proviennent du client, le LLM est davantage personnalisable pour répondre avec une grande précision aux cas d'utilisations spécifiques, en s'alignant étroitement sur l'expertise et le jargon du client.

Pour valider la pertinence des réponses générées par le LLM, GWS définit des critères précis basés sur l'exactitude, la cohérence et la pertinence du contenu par rapport aux requêtes. Ces critères sont établis en collaboration avec le client afin de s'assurer que le modèle répond à ses attentes. Des tests rigoureux sont effectués, impliquant des séries de questions et de scénarios variés pour évaluer la performance du modèle. Les réponses sont analysées pour affiner continuellement le modèle et optimiser sa précision et sa capacité à répondre de manière adéquate aux besoins de l'utilisateur final.

La conception de LLM par GWS est un processus itératif où l'apprentissage du modèle s'enrichit progressivement grâce à un entraînement ciblé et des ajustements constants. Cette approche assure que le modèle finalisé est non seulement techniquement avancé mais aussi parfaitement aligné sur les objectifs stratégiques et les exigences spécifiques de chaque client.

Clément Le Moigne

Riche d'une expérience dans l'application de l'IA et de la vision par ordinateur, Clément Le Moigne a intégré GWS Technologies en 2021. Chez XXII, start-up basée à Paris, il a participé au développement de solutions IA destinées à renforcer la prise de décision en matière de sécurité physique. Chez VISenze, à Singapour, il a œuvré à l'optimisation de l'expérience d'achat en ligne par des technologies de recherche visuelle et de découverte de produits basées sur l'IA.

base de données vectorielle ou via des API qui se connectent, par exemple, à un ERP pour un site e-commerce ou à une agence de voyage pour fournir des options de vols actualisées. Cette méthode permet de donner au LLM un contexte précis, le rendant ainsi plus pertinent et adapté aux scénarios d'utilisation de chaque client. GWS se concentre alors sur l'affinement de la capacité du LLM à traiter et à interpréter les données spécifiques du client [lire l'encadré *Entraîner la machine*].

L'application des LLM en entreprise

L'adoption des LLM ouvre des horizons prometteurs pour révolutionner l'accueil des nouveaux collaborateurs. En exploitant la gestion locale des LLM, les entreprises se dotent d'un outil puissant pour personnaliser l'expérience d'intégration, tout en préservant la confidentialité des données.

En effet, chaque nouvel employé peut bénéficier d'un parcours adapté à son rôle et à ses besoins, rendant ses premiers pas dans l'entreprise engageants. Cette approche personnalisée est possible grâce à la capacité du LLM à générer des contenus pertinents et à répondre de manière interactive aux questions fréquentes, garantissant ainsi une intégration harmonieuse et rapide. Au-delà de l'accueil, le LLM est un véritable assistant qui permet de réduire la charge de travail des équipes RH sur des tâches répétitives pour qu'elles puissent se concentrer sur l'aspect humain et stratégique de l'accueil des nouveaux employés.

Les LLM ne constituent qu'un aspect de ce vaste domaine qu'est l'IA. Ils comprennent des outils qui apportent une aide significative dans l'optimisation des tâches et des flux de travail au sein des entreprises. Cependant, leur adoption doit s'inscrire dans le cadre d'une stratégie globale de transformation numérique. Pour une intégration réussie, il est judicieux d'identifier des scénarios simples pour minimiser les risques tout en maximisant les bénéfices. En définitive, l'adoption de l'IA et des LLM représente une opportunité d'accroître l'efficacité et de renforcer l'excellence opérationnelle, à condition que leur mise en œuvre soit soigneusement planifiée et alignée sur les objectifs stratégiques de l'entreprise.

BrandActiv étend ses activités vers le Kenya

BrandActiv, un acteur majeur de la distribution de produits de grande consommation à Maurice, étend son empreinte sur le marché dynamique des biens de consommation en Afrique de l'Est grâce à une implantation stratégique au Kenya.

Avec l'ambition de devenir un distributeur de premier plan pour des catégories de produits ciblées, BrandActiv a entamé son expansion stratégique au Kenya depuis 2023. En plus d'un investissement substantiel, cette entreprise du Groupe IBL apporte son expertise et son portefeuille diversifié de produits.

"Nous avons une forte assise à Maurice, avec des compétences élargies, une connaissance avérée de l'industrie, ainsi qu'une expertise en matière de développement et de distribution de marques sur le marché. Avec ces atouts, nous pensons pouvoir réussir au-delà de Maurice", avance Patrice Marie, COO de BrandActiv.

Comprendre le paysage commercial

Avec une population de plus de 54 millions d'habitants, le Kenya se positionne comme le marché phare de l'Afrique de l'Est. Il affiche une économie robuste, avec un PIB dépassant les 100 milliards USD en 2023. La classe moyenne grandissante du pays, l'urbanisation croissante et l'augmentation du pouvoir d'achat des ménages stimulent la demande des biens de consommation. Estimé à environ 16 milliards USD, le marché de la vente au détail offre des opportunités considérables.

Par ailleurs, le Kenya bénéficie d'un niveau d'éducation relativement élevé et d'une bonne connexion internet, favorisant l'accès à l'information et la pénétration des technologies numériques. Sa position stratégique et l'amélioration de ses infrastructures renforcent son attrait pour les acteurs du secteur des biens de consommation.

Une vision régionale ambitieuse

La vision de BrandActiv s'inscrit dans la stratégie *Beyond Borders d'IBL [lire together n°5]*. "Notre approche s'intègre parfaitement à celle du groupe pour générer de la valeur et de la croissance hors de Maurice, explique le COO. Nous avons aussi étudié des recherches ciblées pour comprendre le marché kényan avant de nous embarquer dans ce déploiement."

Fort d'une dizaine d'années d'expérience sur le continent au sein d'une multinationale, Patrice Marie connaît certains marchés de l'Afrique de l'Est. BrandActiv peut également compter sur l'expérience et les ressources du Groupe IBL, qui dispose d'un bureau régional au Kenya.

L'approche de BrandActiv se distingue par une stratégie d'entrée sur le marché "version greenfield", en construisant sa propre présence. L'entreprise reconnaît que son succès dépend d'une compréhension approfondie des préférences des consommateurs, des nuances culturelles et des habitudes d'achat.

En outre, BrandActiv accorde une grande importance à l'établissement de partenariats locaux solides afin de garantir le succès de son implantation.

Pénétration graduelle du marché

Les objectifs initiaux de BrandActiv pour sa pénétration du marché kényan sont pragmatiques et bien définis. L'entreprise se concentre sur le canal de distribution communément appelé le Modern Trade. Celui-ci englobe les grandes chaînes de supermarchés, qui représentent environ 15 à 20 % du chiffre d'affaires total, en croissance, du marché de détail au Kenya.

Dans un deuxième temps, BrandActiv envisage d'étendre sa présence aux canaux traditionnel et informel, qui touchent une large portion de la population kényane. Cette approche graduelle permettra à l'entreprise de mieux appréhender la complexité et la diversité du marché.

Pour Patrice Marie, la réussite de cette expansion réside dans la combinaison de l'expertise locale et du savoir-faire interne, adaptés aux spécificités locales. BrandActiv a constitué une équipe comprenant des talents locaux kényans et des experts de l'entreprise à Maurice. Une présence locale est aussi cruciale pour gérer efficacement ce projet d'envergure. "Nous collaborons avec les meilleures agences de communication du marché, qui nous soutiennent dans nos campagnes. Ces partenariats nous apportent une perspective locale précieuse et une compréhension approfondie de la culture kényane, essentielles pour une approche marketing efficace. Des équipes sur le terrain sont également déployées dans les points de vente pour accompagner nos marques", ajoute-t-il.

Des retours d'expérience positifs

Malgré la compétition intense sur le marché kényan, BrandActiv a reçu des retours positifs depuis le début de son implantation. "Je suis convaincu qu'avec les bonnes marques, les bons partenaires, les ressources et le savoir-faire nécessaires, en exploitant les compétences locales et celles venant de Maurice, sous l'impulsion de Darrel Appou, *Head of Food & Beverage*, nous pouvons réussir une pénétration efficace du marché cible", affirme Patrice Marie.

Une fois que des bases solides seront établies, le Kenya devrait servir de plate-forme stratégique pour l'expansion future de BrandActiv en Afrique de l'Est.

La réussite de cette expansion réside dans la combinaison de l'expertise locale et du savoir-faire interne, adaptés aux spécificités locales.

Élargir les horizons des produits locaux

L'expansion au Kenya représente une opportunité significative de mettre en avant la production locale au-delà de l'île Maurice. "Notre portefeuille de produits inclut des marques locales phares du groupe, comme le thon Tropical, qui a connu un vif succès, explique Patrice Marie. Nous exportons déjà ces produits, en les associant à des marques régionales et internationales."

Dans l'ensemble, BrandActiv s'appuie sur une gamme diversifiée d'une dizaine de catégories de produits comprenant à la fois des marques locales, régionales et internationales. Cette stratégie vise à se différencier sur le marché kényan et à conquérir des parts de marché grâce à une offre variée et adaptée aux préférences locales.

Une approche évolutive

BrandActiv avait initialement adopté une stratégie d'expansion à distance dans les îles voisines de l'océan Indien. Cette approche impliquait l'expédition de produits et des accords de partenariat avec des distributeurs locaux. Cependant, avec son implantation récente au Kenya, BrandActiv évolue vers une présence plus active et directe sur le marché.

À Madagascar, BrandActiv collabore désormais avec un partenaire local et une ressource dédiée gère les opérations sur place. À La Réunion, l'entreprise travaille activement à renforcer sa présence en s'inspirant toujours du modèle efficace établi à Maurice, avec une touche locale.

Fabrice Adolphe met le cap sur Nairobi pour mener l'expansion stratégique de HealthActiv

“Travailler sur un territoire si vaste, avec plusieurs villes et pays, a été un défi stimulant.”



Depuis son arrivée au sein du Groupe IBL en 2008, Fabrice Adolphe a assumé plusieurs responsabilités managériales et a gravi les échelons jusqu'à devenir COO de HealthActiv. Aujourd'hui, sa mission a pris une nouvelle dimension avec son installation à Nairobi, une étape stratégique pour l'initiative "IBL Beyond Borders". Il nous partage cette aventure enrichissante.

J'ai rejoint l'équipe de HealthActiv en 2017 en tant que General Manager après avoir évolué pendant neuf ans chez BrandActiv. À ce moment-là, j'étais loin d'imaginer le chemin que nous allions parcourir ensemble. Grâce à une équipe engagée, nous avons réalisé de belles avancées, portées par le dynamisme du Groupe IBL. Aujourd'hui, dans le prolongement de ces beaux projets mis en place par l'entreprise, en tant que COO du Healthcare Operations Cluster et CEO de Harley's au Kenya, je me suis installé à Nairobi, la capitale du Kenya, avec ma famille.

Cette décision d'expatriation n'était pas prévue. Elle a surgi après une réflexion stratégique qu'IBL a menée en 2020 avec le soutien de McKinsey, où le secteur de la santé avait été identifié comme un pilier de développement du groupe à l'échelle internationale. Cet exercice a mené à l'acquisition de Harley's au Kenya, une étape cruciale dans la stratégie "IBL Beyond Borders". Tout ce que nous avons accompli ces derniers mois s'inscrit dans la continuité du travail commencé à Maurice depuis 2017 avec HealthActiv et MedActiv.

C'est une belle opportunité pour le Groupe IBL de développer une activité régionale dans le secteur de la santé. D'un point de vue plus personnel, j'ai perçu ce déménagement comme une chance d'explorer de nouvelles cultures et d'acquérir une expérience diversifiée et enrichissante, tant sur le plan professionnel que social. Ces nouvelles fonctions à Nairobi me permettent d'élargir mes horizons et, naturellement, de relever de nouveaux défis.

Certes, comme pour tout projet de cette envergure, les appréhensions furent réelles. Je me demandais, par exemple, comment ma famille et moi-même allions nous adapter à un nouvel environnement culturel, linguistique et social. Fort heureusement, en nous renseignant sur le pays d'accueil et en gardant l'esprit ouvert, ces inquiétudes se sont rapidement dissipées. Déjà lors du projet d'acquisition de Harley's, j'avais effectué plusieurs séjours à Nairobi, dont un avec ma famille. Grâce au soutien du Groupe IBL, l'intégration s'est déroulée dans heurts. J'ai suivi des sessions de *culture awareness* pour me préparer à l'expatriation et, sur place, l'accueil de l'équipe de Harley's a facilité mon intégration professionnelle.

Même si l'on se prépare pour une expatriation, on compare inévitablement son pays d'origine avec son pays d'accueil. Les méthodes et le rythme de travail au Kenya sont très différents de ceux que j'ai connus à l'île Maurice. Il m'a fallu un certain temps pour comprendre le marché, lui aussi très diversifié. Travailler sur un territoire si vaste, avec plusieurs villes comme Nairobi, Mombasa et Eldoret au Kenya ainsi que d'autres pays comme la Tanzanie et l'Ouganda, a été un défi stimulant.

Ma famille a mis un certain temps à s'adapter à ce nouveau rythme de la ville, aux nouveaux professeurs, aux nouveaux amis et à un climat bien différent de celui de notre île natale. Je remercie mon épouse et mes enfants de m'avoir accompagné dans cette aventure.

Il m'est d'autant plus évident que le Groupe IBL a eu raison de se développer en Afrique de l'Est. La région offre une croissance économique dynamique, une position stratégique et une population croissante, avec un marché de la santé en pleine expansion. Il existe de nombreuses possibilités pour développer de nouveaux produits et services dans le secteur médical, avec des centres hospitaliers,

des cliniques et des laboratoires, soutenus par d'importants investissements gouvernementaux. C'est l'occasion pour IBL de se positionner en tant que one-stop-shop pour ses fournisseurs en Afrique de l'Est et les territoires autour, y compris dans l'océan Indien, et de poursuivre la croissance de notre cluster.

Dans l'entretien que j'accordais à *together* en décembre 2021, je parlais des ambitions régionales de HealthActiv. Depuis, nous avons atteint nos objectifs. IBL a repris la direction de Harley's, restructuré ses départements et remis à niveau les fonctions et les procédures. Plusieurs collaborateurs de HealthActiv travaillent sur des projets avec l'équipe de Harley's afin d'uniformiser nos méthodes de travail et de créer une synergie dans les opérations. Nous avons également entamé notre transformation digitale. Nous avons été confortés dans notre approche par les résultats d'un sondage interne réalisé par LRMG : 90 % des participants ont un sentiment positif à l'égard de la transformation de Harley's menée par IBL.

Je suis confiant que ce travail portera ses fruits sur le plan opérationnel. La continuité du déploiement de notre stratégie sur l'ensemble du territoire et la progression financière du cluster sont des objectifs clés. Pour y parvenir, nous allons positionner Harley's comme le distributeur pharmaceutique numéro 1 sur le territoire au cours des prochaines années. Pour ce faire, nous continuerons à vivre les valeurs du Groupe IBL, en étant guidés par notre fibre novatrice.

Chaque jour à Nairobi est une aventure nouvelle, riche en défis et en opportunités. En un an, c'est une expérience qui m'a déjà beaucoup appris et qui continue à m'enrichir professionnellement et personnellement.

“Nous allons positionner Harley's comme le distributeur pharmaceutique numéro 1 sur le territoire dans les prochaines années.”

La route vers les JO

Deux Mauriciennes,
deux destins extraordinaires.

Julie Paturau est championne d'Afrique de kitefoil, tandis que Marie Perrier est marathonnienne et double-championne de trail à Maurice. Ambitieuses, disciplinées et inlassables, ces deux athlètes mauriciennes se sont qualifiées pour les Jeux Olympiques 2024 qui ont eu lieu du 26 juillet au 11 août 2024. Quelques mois avant ce grand rendez-vous parisien, elles nous avaient ouvert les portes de leur quotidien hors du commun, rythmé par des entraînements intenses, une rigueur sans faille et une passion brûlante pour leur sport.





Julie Paturau, autodidacte passionnée



De l'étudiante en chiropraxie à championne d'Afrique

En 2020, Julie Paturau découvre le kitefoil en Australie, et c'est une révélation. Pourtant, les défis ne manquent pas : elle doit jongler avec ses études en chiropraxie, la recherche d'équipement adéquat et l'apprentissage exigeant de cette nouvelle discipline. Car la planche et l'aile du kitefoil présentent des particularités techniques distinctes et c'est une discipline aussi technique que dangereuse, avec, nous rappelle-t-elle, une "grande lame" sous la planche. "C'est de loin le sport le plus difficile que j'ai pratiqué et il m'a fallu passer des heures et des heures à l'eau !", partage-t-elle. Une fois son niveau suffisamment élevé, Julie rejoint d'autres passionnés de kitefoil à Perth et participe à des régates tous les dimanches. Les premières compétitions internationales s'avèrent ardues et elle se demande si elle perd son temps : "Sur le plan mental, se retrouver à l'arrière du pack est difficile à vivre." Mais sa persévérance finit par payer et, en 2023, elle est sacrée Championne d'Afrique de kitefoil en se qualifiant dans la foulée pour les Jeux Olympiques de Paris.

Cap sur les JO

Julie, accompagnée de sa maman, a posé ses valises à Hyères, dans le sud de la France, pour préparer son rendez-vous olympique. C'est là où se sont notamment déroulés la Semaine Olympique Française et le Championnat du monde de kitefoil 2024 – deux événements de haut niveau auxquels Julie a participé, lui offrant ainsi l'opportunité de s'entraîner aux côtés des meilleurs kitefoilers du moment.

Chaque matin, elle étudie attentivement les prévisions météorologiques, choisissant ensuite son aile en fonction de la force du vent. Bien qu'elle n'ait pas de coach, son diplôme en chiropraxie lui confère une connaissance précise de ses besoins individuels. Être sur l'eau est ce qu'elle préfère et la navigation fait partie de sa routine quotidienne. Mais pour exceller dans une discipline où la course dure entre douze et quinze minutes, il est indispensable de développer d'autres qualités ! Ainsi, elle enchaîne plusieurs fois par semaine des sorties vélo de 20 à 30 kilomètres en plein air, de préférence avec des amis. Trois séances hebdomadaires de musculation en salle complètent ce programme intense, visant à augmenter sa masse musculaire. "En kitefoil, plus on est lourd, plus on va vite", explique-t-elle. L'alimentation joue également un rôle important dans cette quête de performance. Julie a dû renoncer à son régime végétalien pour intégrer des protéines animales – une décision difficile mais qui lui a permis de gagner en masse musculaire en peu de temps.

L'esprit d'équipe : un pilier de la progression en kitefoil

Julie se remémore ses débuts sur le circuit : "J'étais une outsider et c'était difficile pour moi d'intégrer un groupe. Mais en participant à plus de compétitions, j'ai finalement trouvé ma place. En kitefoil, il ne faut pas hésiter à aller vers les autres, à demander de l'aide." Elle observe d'ailleurs une grande solidarité au sein de la discipline.

Cette philosophie s'est concrétisée quand elle a trouvé deux partenaires d'entraînement. "On se rejoint à l'eau et

on fait quelques bords ensemble. On se consulte ensuite pour fixer un ou deux objectifs pour la session", raconte-t-elle. Cette collaboration permet de s'observer mutuellement, d'identifier les points d'amélioration et de repousser les limites ensemble. "Quand on navigue seule, on ne voit pas nos fautes et on stagne. On progresse beaucoup plus vite quand on navigue à plusieurs", assure Julie.

Dernière ligne droite

À quelques mois des JO 2024, l'excitation monte. Les épreuves de kitefoil se dérouleront à Marseille, où les conditions sont réputées pour leur caractère extrême. Un défi de taille que l'athlète mauricienne est prête à relever ! Consciente du niveau élevé des 19 autres athlètes qualifiées en kitefoil, Julie se montre déterminée à progresser encore. "Il me reste un gros boulot à faire pour terminer parmi les premières", confie-t-elle sans concession. Pour optimiser sa préparation, elle espère pouvoir s'entraîner sur le site des Jeux en compagnie d'un groupe muni d'un bateau.

Si la victoire est bien évidemment un objectif pour la Mauricienne, elle ne perd pas de vue l'essentiel : le plaisir de participer à cette aventure olympique unique. "Si je suis dans les dix premières, ce sera incroyable, déclare-t-elle avec enthousiasme. Et si je suis dans les dix dernières, j'aurais eu la chance de vivre les Jeux Olympiques." Sur la route de Marseille, Julie ne sera pas seule. Elle pourra compter sur le soutien de Jean de Falbaire, le deuxième représentant mauricien en kitefoil. "On va donner tout ce qu'on a !"

Une préparation physique intransigeante

Peu de jour de repos pour Marie Perrier, qui participera en août au marathon olympique. Depuis qu'elle se prépare pour les JO, elle s'entraîne presque tous les jours, matin et soir, à Montpellier où elle habite. Son coach, un spécialiste du marathon basé à Paris, lui concocte un programme bimensuel d'entraînement qui comprend environ 20 % de séances dites "qualitatives", spécifiques au marathon. Ces séances de course à pied sont d'une intensité redoutable, mettant le cardio à l'épreuve ! Et pour ménager ses articulations tout en travaillant son endurance, Marie a intégré du vélo à son entraînement. Deux séances hebdomadaires de renforcement musculaire, conçues par un préparateur physique, complètent ce programme déjà bien chargé.

L'hygiène de vie : facteur clé de réussite

S'entraîner, c'est essentiel. Mais ce que l'on ignore souvent, c'est l'importance cruciale de la récupération. Cet "entraînement invisible" englobe la récupération proprement dite et plus largement l'hygiène de vie : séances de kinésithérapie, massages, bains froids, exercices de renforcement du pied pour prévenir les blessures, utilisation de bottes de pressothérapie, étirements, etc. Et lorsqu'on évoque la récupération, le sommeil est un incontournable. Pour Marie, une nuit de sommeil de 9-10 heures est idéale et les siestes l'aident également à récupérer plus rapidement entre deux entraînements et booster ses performances.

Contrairement à Julie Paturau, la marathonnienne doit veiller à ne pas prendre de poids. Elle a déjà suivi des plans nutritionnels mais elle les trouvait parfois restrictifs. "J'avais à cœur de bien faire, je m'interdisais beaucoup trop de choses et cela créait des frustrations, confie-t-elle. Je culpabilisais quand je ne faisais pas bien et, avec du recul, c'est un rapport malsain à la nourriture. Je préfère fonctionner à l'envie tout en ayant connaissance de ce qui est bon ou non pour la performance. Pratiquant

un sport d'endurance, la nutrition est un point important mais il ne faut pas tomber dans l'obsession, qui peut conduire à des troubles alimentaires. C'est un sport mentalement difficile et j'ai besoin d'avoir cette notion de plaisir et d'équilibre – nutritionnel et social. Ça me permet d'être bien dans ma tête et bien dans ma pratique !"

À l'approche des Jeux, Marie a décidé de se faire accompagner à nouveau par un nutritionniste afin de faire le point sur ses besoins, qui ont évolué avec l'entraînement intensif. Un bilan sanguin lui permettra notamment d'identifier les carences et d'optimiser ses apports nutritionnels.

Les JO : un projet de vie

Si Marie ne regrette pas d'avoir mis sa carrière professionnelle entre parenthèses – "je préfère courir", avoue-t-elle en riant – elle admet que cela représente un hiatus sur son CV. De même, ses séances d'entraînement limitent considérablement ses occasions de socialiser. "J'essaie de ménager mes week-ends pour passer du temps avec mon copain, faire du vélo ensemble par exemple. Je dois souvent renoncer à des programmes avec mes amis ou ma famille qui sont incompatibles avec mon plan d'entraînement." Quant aux vacances, elles sont, évidemment, planifiées en fonction des impératifs sportifs.

Malgré les sacrifices, Marie est extrêmement enthousiaste à l'approche de son épreuve, qui se tiendra le 11 août à Paris. "Un marathon est habituellement le plus plat possible, mais celui-ci a la particularité de cumuler un peu plus de 400 mètres de dénivelé positif. Il est donc difficile de viser un chrono défini ou même une place, car je ne connais pas le niveau des 80 et quelque concurrentes sur ce type de parcours. Mon objectif est de donner le meilleur de moi-même et de bien gérer mon effort. Ce seront mes premiers Jeux et, pour moi, le plus difficile était de décrocher ma qualification. Tout le reste, c'est du bonus. Un bon classement mondial serait l'accomplissement de toute cette préparation."

Marie Perrier : Endurance à rude épreuve



"Mon objectif est de donner le meilleur de moi-même et de bien gérer mon effort. Ce seront mes premiers Jeux et, pour moi, le plus difficile était de décrocher ma qualification."

IBL Group Finance : sur la vague du numérique

Le département Group Finance d'IBL s'est engagé dans un voyage transformateur, avec l'adoption des technologies numériques pour améliorer l'efficacité, stimuler la croissance et se positionner comme un partenaire stratégique dans la réussite globale du groupe.

Dans notre environnement commercial de plus en plus concurrentiel, la transformation numérique est devenue un facteur crucial pour optimiser la gestion financière des entreprises. Pour un groupe de l'envergure d'IBL, coté à la Bourse de Maurice (SEM) depuis juillet 2016, les enjeux de conformité sont multiples.

Adhérant à des principes stricts de gouvernance d'entreprise, le groupe doit se conformer à tout un arsenal de législations et de bonnes pratiques. Cela se traduit par la publication régulière d'états financiers transparents et précis, offrant une visibilité complète aux investisseurs et aux parties prenantes.

Ce processus complexe exige une précision rigoureuse et une gestion efficace du temps, ce qui peut s'avérer relativement ardu pour le département Group Finance. Parmi les principaux défis figurent la collecte et la validation des données provenant de sources multiples.

Les contraintes de temps constituent un autre facteur de

pression. L'équipe doit respecter des échéances strictes pour la publication des rapports financiers, conduisant à de longues heures de travail, en particulier après la fermeture des comptes.

Transformation enclenchée depuis fin 2020

"Face à ces défis, nous nous sommes engagés dans une démarche d'automatisation. L'utilisation initiale d'Excel, bien que bénéfique, a été complétée par la mise en place de SharePoint pour faciliter le transfert et la gestion des données", explique Dev Ramasawmy, Head of Group Finance. Conscient de la nécessité de relever des défis stratégiques en constante évolution et d'améliorer l'efficacité opérationnelle, le département a entamé un voyage de transformation fin 2020.

Le passage du logiciel de comptabilité traditionnel à Microsoft Dynamics 365 Business Central a marqué une étape décisive. Sa mise en œuvre a apporté de nombreux avantages, notamment une précision accrue des données et une réduction des erreurs humaines. Le Group Finance a ainsi gagné une nouvelle agilité, lui permettant de s'adapter rapidement à l'évolution de la dynamique du marché et de répondre promptement aux besoins d'IBL.

“La transformation du Group Finance est essentielle pour que le département joue un rôle stratégique dans le succès du Groupe IBL.”

Stratégie à plusieurs volets

Dans le cadre de cette transformation numérique, une stratégie à plusieurs volets a été mise en œuvre pour améliorer l'efficacité des processus comptables et de reporting, ainsi que la qualité des informations financières. L'adoption de logiciels de pointe a permis d'automatiser certains de ces processus.

Parallèlement, le département a investi dans le renforcement de capacité de ses collaborateurs par le biais de la formation. Cela a permis de développer des compétences en analyse de données et en gestion du changement. Ces efforts combinés ont conduit à une amélioration significative de la transparence et de la qualité des rapports financiers.

"Nous avons opté pour Microsoft Dynamics 365 Business Central en raison de sa capacité à intégrer et à unifier les processus financiers, de sa flexibilité, de son potentiel d'automatisation, de ses puissants outils d'analyse et de reporting, ainsi que de ses fonctionnalités de sécurité et de conformité. De plus, son intégration harmonieuse avec d'autres outils Microsoft en fait une solution idéale pour répondre aux besoins stratégiques et opérationnels du groupe", déclare le Head of Group Finance d'IBL.

La mise en œuvre a présenté des défis tels que la gestion du changement et l'adaptation des employés. L'intégration et la migration des données ont constitué un autre obstacle. Des phases de tests rigoureux ont été nécessaires pour identifier et corriger les bogues et les problèmes de performance. Enfin, une planification minutieuse a été essentielle pour une transition en douceur.

Intégration de Microsoft Power BI

Le département a franchi une autre étape importante dans sa transformation numérique avec l'intégration de Microsoft Power BI. Cette solution d'analyse de données a permis la création d'une plate-forme unifiée de gestion de l'information. Elle consolide les données provenant de diverses sources pour offrir une vue d'ensemble et holistique des informations financières. Grâce à ses visualisations interactives et personnalisables, les utilisateurs peuvent accéder aux données financières de manière claire et compréhensible.

De plus, Microsoft Power BI permet d'explorer les données sous différents angles, d'identifier les tendances et les corrélations, ainsi que de comprendre les performances financières. Les rapports en temps réel offrent aux décideurs une vision précise de la situation financière de l'entreprise. Le logiciel facilite également la collaboration en permettant le partage sécurisé des rapports et des analyses. Toutes ces possibilités contribuent à une prise de décision stratégique plus éclairée et plus rapide.

Pour Dev Ramasawmy, "la transformation du Group Finance est motivée par le désir d'améliorer l'efficacité, la précision et la réactivité, tout en soutenant la croissance d'IBL. Elle est essentielle pour que le département joue un rôle stratégique dans le succès du groupe."

L'équipe Group Finance d'IBL est une structure diversifiée composée de 38 personnes réparties en quatre services. Chacun d'eux joue un rôle crucial dans la mise en œuvre des objectifs stratégiques et la garantie de la santé financière du groupe. Mobilisant la moitié des effectifs, Head Office Accounts et Group Consolidation constituent l'épine dorsale du reporting financier d'IBL. Le service Tax s'occupe des complexités de la réglementation fiscale pour assurer la conformité et optimiser la position fiscale du groupe. Le service Group Analytics fournit des informations basées sur les données qui éclairent la prise de décision stratégique. Enfin, IBL Treasury joue un rôle central dans la gestion des flux de trésorerie, des investissements et des risques financiers.



Suman Luchmun, Cyber Security Manager

L'engagement d'IBL pour une
sécurité numérique renforcée

Blue Ramdial

interview

La cybersécurité devient une priorité stratégique. Suman Luchmun, Cyber Security Manager d'IBL, en aborde les enjeux pour les entreprises du groupe, en expliquant les concepts clés et les menaces courantes.

Cybersécurité, cyberattaques, fuite de données... autant de termes qui peuvent paraître flous pour les moins technophiles. Concrètement, de quoi s'agit-il ?

La cybersécurité, c'est la protection des systèmes, réseaux et données contre les cyberattaques visant à perturber leur fonctionnement ou voler et modifier des informations. Une cyberattaque peut prendre la forme de piratage, d'infection par un logiciel malveillant ou de phishing, qui consiste à tromper des utilisateurs pour qu'ils révèlent des informations sensibles. Elle peut aussi entraîner une fuite de données qui se produit quand les informations sensibles quittent involontairement un réseau sécurisé. La cybersécurité inclut donc des mesures de prévention, de détection et de réaction pour limiter ces risques.

La cybersécurité s'impose comme un enjeu fondamental pour les entreprises, avec une augmentation d'environ 14,3 % de leur budget pour cette fonction en 2024 selon Gartner, leader mondial en conseils et en recherche. Qu'est-ce qui explique ce phénomène ?

Si le terme "cybermenaces" peut paraître flou, le problème, lui, est bien réel. L'enjeu est de taille pour une entreprise. Ces attaques peuvent occasionner l'interruption des opérations, la perte de données et l'atteinte à la réputation qui, elles, entraînent de lourdes conséquences financières. Une transformation numérique croissante, des réglementations plus strictes et les exigences grandissantes des consommateurs sur la protection des données personnelles incitent les entreprises à investir dans des solutions de protection plus robustes et dans la formation de leurs collaborateurs. L'augmentation des budgets de cybersécurité est donc une nécessité.

D'autre part, une stratégie de cybersécurité conforme aux normes internationales facilite l'expansion sur de nouveaux marchés et peut aussi réduire les coûts des assurances. La cybersécurité agit également comme un facilitateur d'affaires. Car quand une entreprise intègre la cybersécurité à sa stratégie et sa

gouvernance technologique, elle démontre qu'elle maîtrise les risques cyber et ouvre, ainsi, de nouvelles opportunités.

Comment la cybersécurité est-elle devenue un sujet prioritaire pour le Groupe IBL ?

Au sein du Groupe IBL, la transformation numérique et l'adoption du cloud ont accru notre exposition aux cybermenaces. En investissant dans la cybersécurité, nous protégeons nos clients, nos actifs, nos données et notre réputation dans un environnement numérique de plus en plus complexe et risqué, renforçant ainsi notre résilience et garantissant la continuité de nos opérations.

Quel est le rôle de votre équipe et quelles ont été vos principales réalisations ?

Les entités du groupe étant indépendantes dans leur fonctionnement et leurs infrastructures technologiques, notre équipe de cybersécurité a pour mission principale de les assister et les guider pour protéger leurs actifs numériques. Cela inclut la sécurisation des réseaux, des applications et des données, ainsi que la sensibilisation et la formation des employés. Nous surveillons en permanence le paysage des cybermenaces, participons à la résolution rapide des incidents, analysons les vulnérabilités et effectuons des tests d'intrusion pour l'identification et la remédiation des failles de sécurité. Nous évaluons également les nouveaux projets technologiques pour éviter l'introduction de nouvelles vulnérabilités dans notre écosystème numérique.

Les entreprises du groupe font face à des cybermenaces variées. Ces dernières années, nous avons introduit des systèmes avancés de détection et de réponse et avons renforcé la sécurité des systèmes informatiques. Nous complétons aussi les efforts de sensibilisation dans les diverses entités du groupe en publiant des newsletters mensuelles et en organisant une campagne durant le *Cybersecurity Awareness Month* en octobre de chaque année. Ces initiatives permettent d'améliorer, de manière significative, le niveau de cybersécurité au sein du groupe.

Pourquoi est-il important de sensibiliser les employés à la cybersécurité ?

Les employés sont une ligne de défense incontournable contre les cyberattaques, car même les meilleures technologies de sécurité ne sont pas infaillibles. Il est donc

crucial que les équipes du Groupe IBL comprennent les menaces pour qu'elles sachent réduire les risques et éviter les brèches non intentionnelles.

Dans la pratique, pour se protéger en ligne, il est important d'utiliser des mots de passe forts, d'activer l'authentification à plusieurs facteurs pour ajouter une couche de sécurité, d'être vigilant face aux courriels, de maintenir les logiciels à jour et de signaler rapidement tout incident suspect aux équipes informatiques. C'est en observant ces procédés que nous atteindrons notre objectif de créer une culture de sécurité à tous les niveaux du groupe.

Quels sont les principaux défis et opportunités que vous voyez émerger dans le domaine de la cybersécurité ?

Les défis sont nombreux. Cela va de la complexité croissante des attaques qui sont maintenant très facilement conçues avec l'aide de l'intelligence artificielle, à l'évolution rapide du cloud et des technologies comme l'Internet des objets (IoT) en passant par la conformité réglementaire avec des lois comme la *Mauritius Data Protection Act* (MDPA) et le règlement général sur la protection des données (RGPD).

En parallèle, des opportunités se présentent avec l'usage de l'intelligence artificielle pour automatiser et rendre plus rapide la détection des menaces et la réponse aux incidents. Et, bien sûr, l'adoption du modèle "Zero Trust" promet une sécurité plus robuste au sein du Groupe IBL.

Des experts en première ligne

Certifiée en gestion de la sécurité de l'information et passionnée par la cybersécurité, Suman Luchmun dirige l'équipe de cybersécurité du Groupe IBL. Pour compléter ce rempart contre les cybermenaces qui pèsent sur les actifs numériques du groupe, elle est soutenue par Arvin Seeboo, hacker éthique, expert en tests d'intrusion et technologies émergentes, et Nnamdi Onwuka, jeune nigérian qui a rejoint l'équipe après ses études universitaires à Maurice.

Les techniciens de HealthActiv, l'épine dorsale des installations d'équipements médicaux

Quand on pense aux équipements médicaux, on pense à la qualité et à la fiabilité des appareils. Pourtant, il est évident que pour représenter des marques de renom et distribuer ces équipements de pointe, il faut des techniciens extraordinaires. Lumière sur ces travailleurs de l'ombre.

L'installation, le calibrage et l'entretien des équipements médicaux exigent une attention particulière et minutieuse. Les techniciens sont formés pour suivre à la lettre les directives à respecter scrupuleusement lors des installations.

Chacune d'elle est l'œuvre d'une équipe de techniciens hors pair ! Pour respecter les normes et les réglementations, ils suivent des formations rigoureuses offertes par les fournisseurs à travers leur portail d'apprentissage en ligne, et sont même amenés à se rendre à l'étranger pour approfondir leurs connaissances, passer des tests et avoir la main sur les équipements.

Ces formations permettent aux techniciens d'être parfaitement au fait des dernières avancées technologiques et des protocoles de sécurité. De retour au pays, ils se chargent de transmettre leurs connaissances acquises au reste de l'équipe, ainsi qu'aux professionnels de la santé et autres utilisateurs. Ce transfert de connaissances permet de s'assurer que les équipements sont utilisés dans le respect des normes et des réglementations.

La relève est assurée !

Au sein de cette équipe exceptionnelle, la relève est cruciale. Parmi elle, le jeune Oomar Peroo, diplômé en électronique et électrique, est bien parti pour suivre les traces de ses collègues plus expérimentés – et notamment celles de son co-équipier Hassan. "J'ai commencé en 2019 en tant que Junior Technician, et mon cheminement avec HealthActiv m'a permis de progresser en tant que technicien. Ce secteur évolue si rapidement. Chaque jour, je continue d'apprendre davantage sur les nouvelles avancées technologiques et j'en suis fasciné ! Faire partie de la relève semble être un défi de taille mais avec l'appui et le soutien que nous avons, je le relève avec honneur et enthousiasme", exprime-t-il.

Les derniers projets remarquables et concrétisés ; "Hats Off" !

En s'appuyant sur sa fibre novatrice et en développant des partenariats solides et fructueux, HealthActiv repousse sans cesse les frontières de la technologie médicale. L'entreprise a récemment réalisé trois installations permettant d'établir des diagnostics plus précis chez les patients, avec l'appui et l'expertise de son équipe. La réussite de ces installations dépasse de loin son engagement continu en faveur de l'innovation et de l'excellence.

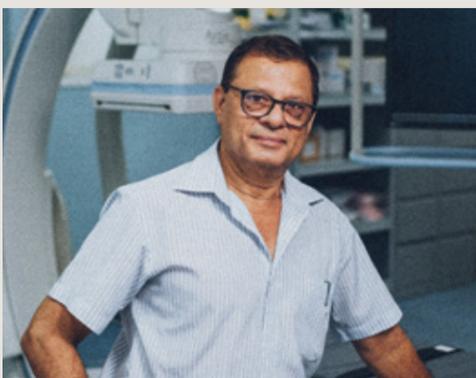
Un Accélérateur Linéaire TrueBeam de Varian, installé au Centre de Radiothérapie de l'océan Indien situé dans les locaux de C-Care Darné, représente une avancée technologique révolutionnaire dans le domaine de la radiothérapie. De plus, une IRM et un CT Scanner de la marque Siemens Healthineers sont disponibles depuis quelques mois déjà au New Cancer Hospital.

Innover pour enrichir le domaine médical

Le domaine médical est en plein essor et les avancées technologiques ouvrent de nouvelles perspectives pour l'avenir des soins de santé à Maurice. Avec l'innovation et le service client au cœur de ses opérations, HealthActiv se réinvente perpétuellement pour maintenir le cap tout en aidant les professionnels de santé et en leur offrant un accès privilégié aux technologies de pointe. Cette entreprise croissante reste résolument engagée dans sa mission visant à révolutionner les soins de santé sur l'île afin d'offrir les meilleurs traitements possibles, quelle que soit la condition des patients.



Hassan et Noorani, les pionniers parmi les techniciens



Hassan Gendoo
Team Lead

Hassan Gendoo est un vétéran parmi les techniciens. En 1981, il a rejoint Blytronics, où il s'est découvert une passion pour la technologie en assemblant des téléviseurs. Il a ensuite rejoint IBL Ltd - HealthActiv et s'est consacré à l'angiographie et aux équipements de radiologie.

"J'ai vu l'évolution des équipements médicaux durant plus de trois décennies au sein du Groupe IBL. Des premiers appareils aux systèmes les plus récents, j'ai toujours été fasciné par la technologie. Aujourd'hui, en tant que chef d'équipe, mon rôle n'est pas seulement d'installer, de calibrer et d'entretenir les équipements médicaux, mais aussi de former la prochaine génération ! J'ai la chance de faire partie d'une entreprise qui valorise l'expertise de ses employés par le biais de diverses formations, me permettant de développer mes compétences. Chaque jour, je me réveille avec la fierté de savoir que mon expertise m'aide à relever des défis et que mon travail contribue à sauver des vies."



Noorani Khodabocus
Team Lead

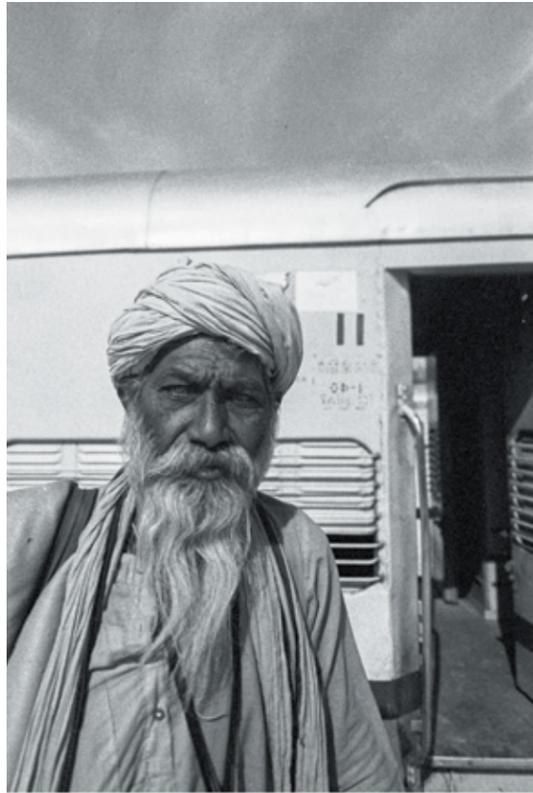
Ayant un pied dans le secteur depuis plus de 40 ans, Noorani Khodabocus est un technicien polyvalent qui est conscient des enjeux considérables de son métier.

"La rigueur et la précision sont essentielles dans notre métier. Aujourd'hui, je suis spécialisé dans l'installation de CT Scanner, d'IRM et d'échographe, et je réalise diverses installations à travers l'île. C'est une grande responsabilité que nous avons d'assurer l'installation et la maintenance d'équipements médicaux. S'ils cessent de fonctionner, il faut être réactifs et intervenir le plus rapidement possible car les professionnels de santé et les patients comptent sur nous ! Nous savons que les temps d'arrêt des équipements médicaux peuvent être critiques. Toutefois, c'est un secteur fascinant où la technologie évolue constamment pour améliorer la qualité des soins."

Au-delà des clichés : découvrir l'Inde sous un angle différent

par Keïvan Cadinouche





Avec ses images argentiques en noir et blanc, Keïvan Cadinouche a établi un style distinctif. En 2023, le photographe était en résidence en Inde. Des centaines de clichés qu'il a rapportés, il en a sélectionné 26 pour son exposition The Indianalog Project qui a eu lieu au Caudan Arts Centre du 19 avril au 1^{er} mai. Keïvan nous raconte cette expérience qui mêle découvertes et familiarité.



“L’argentique est un processus artisanal où chaque image est le résultat d’un engagement physique et créatif.”

The Indianalog Project débute par une rencontre fortuite, à un moment où le destin semble s’entrelacer avec nos vies, où le karma joue son rôle.

Au cœur de la pandémie, alors que les frontières sont closes, je rencontre, pour la première fois, mon voisin Abhishek Basu, le directeur de la Basu Foundation for the Arts. Quand je lui partage mon approche artistique lors de cet échange inattendu près de la baie de Tamarin, il m’offre une opportunité unique : venir en Inde pour une résidence artistique. Abhishek souhaite avoir le regard d’un artiste-photographe mauricien pour saisir l’essence de l’Inde contemporaine en noir et blanc.

Deux ans plus tard, me voilà débarqué à New Delhi, chargé de mes appareils photo et mes pellicules, prêt à capturer en argentique monochrome la vaste diversité de cette péninsule.

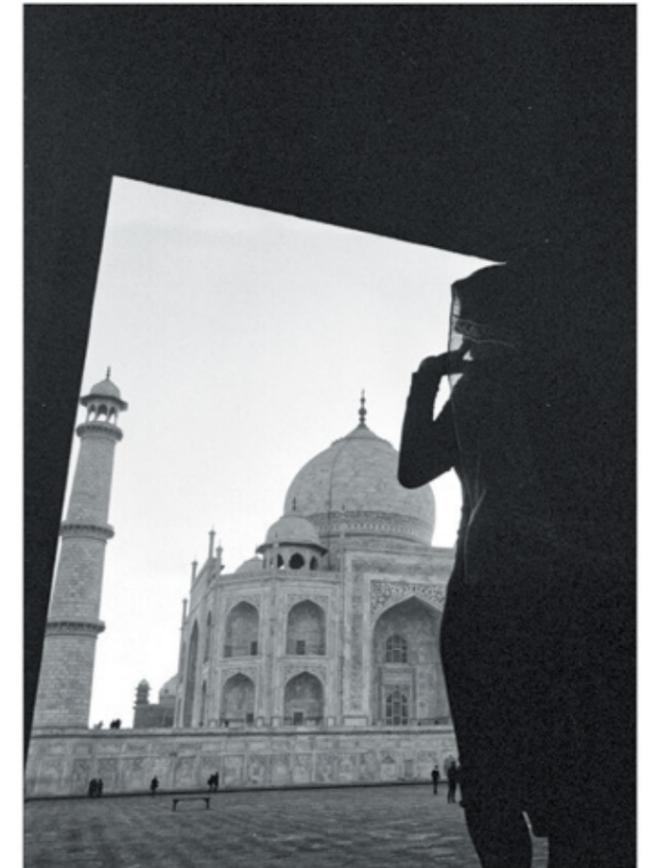
Le défi est de taille dans un pays aussi chatoyant et coloré. Mais c’est précisément ce type de défi qui m’inspire le plus. Chaque voyage, chaque découverte, chaque rencontre est une part intégrante de ma démarche photographique.

Dès mes premiers pas dans les rues grouillantes de New Delhi, je suis frappé par l’ampleur de cette mégapole, bien loin de mes repères à Tamarin. Je me plonge immédiatement dans l’effervescence du vieux Delhi, un véritable kaléidoscope de vies où je capture mes premiers clichés.

Les rencontres se multiplient, la communication est fluide. En Inde, l’étranger est accueilli comme un invité, un ami. On me guide, on m’aide et chaque occasion est une invitation à partager une tasse de chai (thé), à échanger sur nos cultures. En tant que Mauricien, je retrouve des éléments familiers : la musique indienne, les camions Tata, l’encens et les délicieux gâteaux laddoo. Et dès que l’on sait que je viens de l’île Maurice, c’est le jackpot. Les conversations fusent sur les films tournés dans nos paysages. À part le nom de Amitabh Bachchan, j’avoue que je ne connais pas grand-chose de l’univers bollywoodien.

J’ai six semaines pour parcourir le nord de l’Inde : un périple rythmé par une succession d’avions, taxis, pousse-pousses, rickshaws, motos, trains et même de chameaux. Alors que je parcours des kilomètres de routes, je grave des mètres de pellicule photographique, capturant des instantanés de la vie quotidienne.

Chaque matin, à la première lueur du jour, je déambule dans les rues, observant, photographiant sur le vif la magie de l’instant. Le Rajasthan avec ses palais majestueux, Agra pour le lever du soleil sur le Taj Mahal, Varanasi et son atmosphère spirituelle, Calcutta, vibrante de créativité, jusqu’à l’épuisante Mumbai, ville de contrastes infinis, je me plonge tête baissée dans ce tourbillon de vie.





Photographier en argentique la Grande Péninsule est un défi dans le défi. Car je ne pourrai voir le fruit de mon travail qu'une fois de retour à Maurice, dans ma chambre noire. C'est là que se révèle toute la magie de la photographie argentique, une redécouverte du voyage. Mais cette approche demande un savoir-faire technique, une compréhension profonde des fondamentaux de la photographie : jeu d'ombres et de lumières, profondeur de champ, ouvertures... Tout ce que nos appareils numériques calculent habituellement à notre place. Et surtout, cela exige une patience à toute épreuve, privilégiant la qualité à la quantité.

L'argentique est un processus artisanal où chaque image est le résultat d'un engagement physique et créatif. On s'immerge dans le processus, expérimentant et commettant des erreurs. Dans un monde dominé par l'intelligence artificielle, la photographie argentique reste un sanctuaire préservé, où l'âme et les imperfections humaines demeurent au cœur de chaque cliché.

De retour à l'île Maurice, trois semaines entières sont nécessaires pour le développement, le scanning et les tirages. Puis vient le choix des photos, parmi des centaines – un défi à part entière. Après des heures de tri, je me retrouve avec une présélection de plusieurs centaines

d'images. C'est un processus laborieux mais empreint d'une intensité émotionnelle particulière, comme si je devais choisir parmi mes propres enfants.

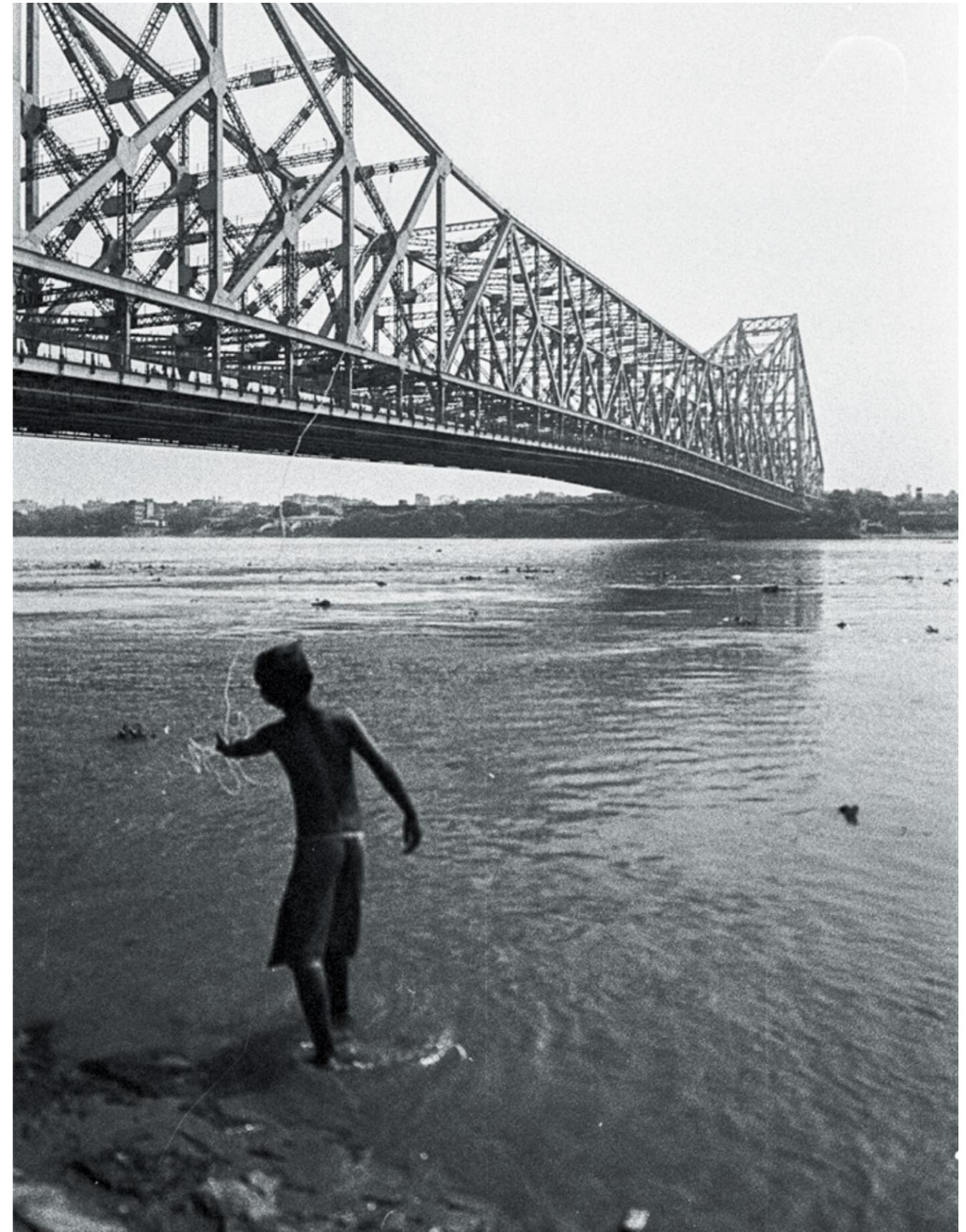
De ces centaines de clichés, j'ai sélectionné avec soin 26 photos qui reflètent le mieux mon immersion dans cette aventure humaine. Chacune capture un instant de vie authentique, une tranche de réalité sans artifice ni mise en scène. Chaque cliché porte en lui une part de subjectivité, une interprétation personnelle de la réalité en multicolore observée. Ces photographies offrent, je l'espère, une nouvelle perspective sur l'Inde, transcendant les clichés traditionnels pour explorer notre expérience humaine commune. En noir et blanc, elles nous ramènent à l'essentiel, à l'humanité et à ses récits intemporels.

À peine ai-je achevé ce projet encore brûlant que je me lance vers de nouvelles aventures photographiques. En mai, je me rends sur la côte ouest de Madagascar pour photographier le peuple Vezo... Les derniers pêcheurs-nomades de l'océan Indien.



Keïvan Cadinouche

Keïvan Cadinouche est un artisan qui maîtrise l'intégralité du processus photographique : shooting, développement, tirage. Ses photos argentiques en noir et blanc sont reconnaissables par le grain particulier de la pellicule KODAK TRI-X. Revendiquant une démarche créatrice dans la lignée de Cartier-Bresson, Depardon ou Salgado, Keïvan a été lauréat du prix Regards Croisés de l'océan Indien en 2017, 2018 et 2019.





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



A large graphic celebrating 50 years. The number '50' is in a large, white, sans-serif font. The word 'YEARS' is written in a white, sans-serif font inside a teal-colored horizontal bar that overlaps the '0'. Below 'YEARS', the phrase 'Celebrating Success' is written in a white, cursive script font. The background features a teal-to-blue gradient with a glowing, curved line of light and numerous small, square and star-shaped particles scattered throughout.

50 YEARS *Celebrating Success*

To continue to be
**your trusted
insurer**

is what matters the most to **Us**

eagle.mu

EAGLE
INSURANCE

A member of IBL