

# UP TO IT

— MAGAZINE —

Édition 6 | Jul 2024



**APTIS**  
up to it

## L'Édito de Tioco

Chers lecteurs,

Déjà la 6<sup>e</sup> édition de notre magazine dont le contenu s'enrichit au fur et à mesure que notre histoire évolue. Seulement une quinzaine d'années depuis la création de notre entreprise... Et pourtant, tellement de challenges relevés et d'anecdotes à raconter ! Depuis nos débuts, nous nous sommes toujours efforcés d'explorer de nouveaux horizons et de saisir les opportunités avec audace. Notre aventure, riche en défis et en succès, a permis à notre groupe de s'implanter solidement dans divers secteurs d'activités tels que la distribution, la manufacture, la finance ou encore la santé.

Aujourd'hui, nous nous apprêtons à écrire une nouvelle page de notre histoire avec la nomination de Oscar Mamet en tant que CEO du groupe APTIS. En grandissant en même temps que notre projet, Oscar incarne cette continuité indispensable à notre succès, tout en apportant une perspective nouvelle et dynamique.

Son leadership sera marqué par des fortes ambitions de croissance et d'innovation. Ensemble, nous continuerons d'explorer de nouveaux marchés, d'adopter de nouvelles manières de voir le business, et de renforcer notre présence dans les secteurs où nous sommes déjà actifs. Notre mission demeure inchangée : libérer le plein potentiel de nos employés et de nos entreprises.

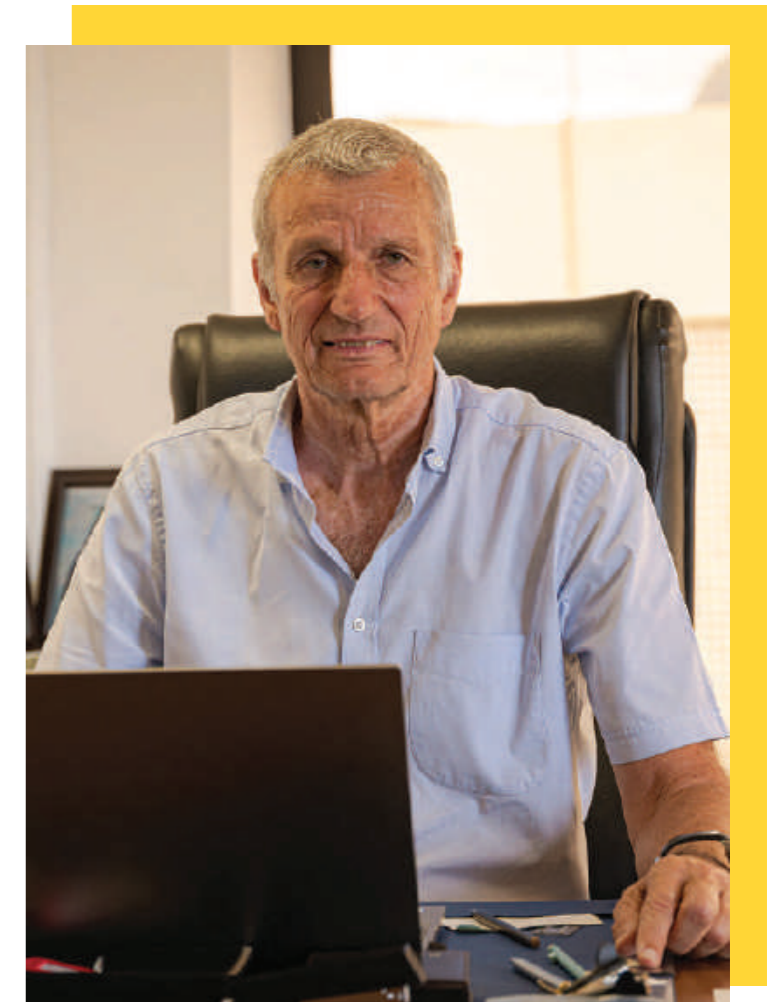
La couverture de ce numéro, illustrant un flambeau, symbolise la passation du leadership à Oscar, tout en faisant écho à l'esprit des Jeux Olympiques de 2024, avec leur flamme emblématique. Ce flambeau représente non seulement le passage du relais, mais aussi notre engagement à poursuivre sur la voie de l'excellence.

Je tiens à remercier chacun d'entre vous pour votre dévouement et votre détermination. Votre engagement et votre passion sont les moteurs de notre succès. Ensemble, nous écrirons bientôt les pages les plus passionnantes de notre aventure.

**En avant vers de nouveaux horizons !**

Bonne lecture !

Jean-Pierre Mamet



**06**

**Regards croisés**

En route vers un nouveau chapitre de l'histoire d'APTIS !

**08**

**What's new**

**MoFaya**  
Nouvelle marque d'énergie à Maurice  
**Danette**  
Une campagne de lancement 360 réussie

**14**

**Santé**

**Harley Street Fertility Centre Mauritius**  
Understanding infertility

**16**

**Sustainability**

**Resiglas**  
Des chauffe-eaux respectueux de l'environnement

**18**

**La minute finance**

**Comment limiter les risques d'erreur ?**  
Par Geeanuswaree Palakdhari, Group Finance Manager, APTIS

**20**

**Culture & welfare**

**Navitas**  
Une marque employeur exemplaire  
**APTIS Group**  
Des initiatives pour un meilleur cadre de travail  
**Le dress code en entreprise**  
Toute une histoire !

**26**

**Talent growth**

La promotion interne, une clé de réussite

**28**

**Kas en poz ar...**

Asha Neehull, Food operator et responsable HACCP chez L'Artigiano

**31**

**Test de ponctualité**

La ponctualité et vous ?

**32**

**Case study**

**La gestion d'une activité saisonnière**  
La coupe de canne à Maurice

**34**

**Passion**

François Colin et les arts martiaux

**37**

**Méthodo**

Comment bien gérer des projets ?

**38**

**Nos partenaires**

APTIS vu par ces partenaires

# Sommaire

# WE ARE READY, SET & UP TO IT



aptis.mu

**APTIS**  
up to it

# EN ROUTE VERS un nouveau chapitre de l'histoire d'APTIS !

**Certains d'entre vous le savent déjà : Oscar Mamet reprend les rênes de notre Groupe et succède à Jean-Pierre Mamet en tant que CEO d'APTIS. Longtemps préparée, comment la transition s'est-elle effectuée ? Père et fils nous répondent.**



## Un nouveau chapitre s'ouvre chez APTIS. Pouvez-vous nous en dire plus ?

**Jean-Pierre Mamet :** J'aime le mot « chapitre » ! C'est un mot qui va vers la continuité. Ce nouveau chapitre, j'ai hâte de le lire. J'espère qu'il va mener APTIS dans la direction vers laquelle on aspire. S'agissant d'une entreprise à taille humaine, notre volonté est de conserver ce dynamisme et cette proximité qui nous caractérisent. Si nous sommes une jeune entreprise – malgré mes cheveux blancs – nous voulons avancer, voir plus loin et diversifier nos opérations tout en conservant un ancrage fort à Maurice. Ce nouveau chapitre va s'écrire avec un nouveau chauffeur – plus jeune, qui a la capacité d'aller plus vite !

**Oscar Mamet :** La volonté est de consolider tout ce que nous avons déjà créé depuis 2009, afin de bien grandir tout en conservant notre ADN familial. APTIS est une grande famille et cela se ressent dans nos actions, nos prises de décisions et notre stratégie. Nous voulons continuer ainsi.

## La transmission est un privilège, mais aussi un devoir. Comment s'est fait ce choix ?

**JP :** En général, les gens estiment que la transmission est une évidence dans une société familiale. Je ne le pense pas. Ce qui est certain, c'est qu'il faut d'abord avoir la volonté. J'ai proposé cette option à mes enfants quand ils étaient encore jeunes, et Oscar était intéressé. Si ça n'avait pas été le cas, nous aurions pris une route différente. Mais voilà, le processus a démarré ainsi. Si les valeurs se transmettent avec le temps, l'apprentissage académique est, quant à lui, une étape essentielle afin d'avoir les épaules pour assumer cette responsabilité. Oscar a orienté ses études pour se donner les moyens de gérer l'entreprise. Une fois les compétences acquises, c'est l'expérience qui fait toute la différence. Cela permet au choix de se confirmer au fur et à mesure, de s'assurer que ça fonctionne.

**O :** Je suis donc parti en Afrique pour comprendre une partie de nos métiers, et je suis passé par les différentes échelles du groupe pour assimiler les rôles, les responsabilités, les méthodes de travail et comprendre le business depuis la base. Je venais comme étant le « fils de », et devais répondre à des personnes là depuis 10 ou 15 ans. À mes yeux, il était donc nécessaire de pouvoir démontrer que j'étais là non pas grâce à mon nom, mais à mes connaissances.

**JP :** Quand c'est un fils qui reprend les rênes de l'entreprise, forcément, ses actions sont analysées de plus près. Il est attendu

au tournant. C'est pourquoi je l'ai aussi accompagné à travers un mentoring fait d'échanges, de discussions... Aujourd'hui, chacun à sa méthode. J'y vais à l'intuition, et lui aux chiffres. Et ça fonctionne !

## Travailler avec des membres de sa famille, est-ce un atout ou un inconvénient ?

**JP :** Ça peut être les deux. Pour ma part, je considère que lorsque quelque chose doit être rectifié, quel que soit mon interlocuteur, la logique reste la même. Mais être face à un membre de sa famille permet certainement de mettre moins les formes !

**O :** Mais malgré le lien familial, on conserve une entente professionnelle. Latout indéniable de travailler avec des membres de sa famille est la possibilité de bénéficier de conseils plus profonds, qui ne viendraient pas aussi naturellement avec quelqu'un d'autre.

**JP :** C'est vrai. Mon plus grand conseil donné à Oscar est de s'entourer de personnes plus compétentes que soi.

**”  
J'AIME LE MOT  
« CHAPITRE » !  
C'EST UN MOT  
QUI VA VERS  
LA CONTINUITÉ**

## Comment l'un et l'autre, envisagez-vous cette nouvelle aventure ?

**JP :** Toujours dans cette idée et cette volonté de continuité. On souhaite poursuivre le développement d'APTIS, faire avancer le groupe sur le niveau local et au-delà de Maurice.

**O :** En effet, le développement régional, à première vue, serait le cap. C'est un grand challenge, mais la base est déjà là. Pour cela, nous allons consolider nos opérations sur certains univers et poursuivre notre recherche d'opportunités, comme nous l'avons toujours fait. À titre personnel, je souhaite continuer de grandir et de gagner en expérience en même temps qu'APTIS.

## Racontez-nous : quel est votre premier souvenir professionnel ensemble ?

**JP :** C'est difficile à dire car il y en a trop ! Peut-être, de mon côté, lorsque j'ai proposé à Oscar, alors âgé de 16 ans, de réfléchir à la possibilité de reprendre un jour la direction de l'entreprise. C'est là que tout a commencé. Jeune, je l'emmenais déjà sur le marché pour visiter des boutiques et supermarchés et apprendre comment fonctionnait le business, mais aussi à la rencontre de mes interlocuteurs. Et puis il y a RACSO...

**O :** Ah, RACSO ! Lors d'un projet d'études, j'avais pour mission de créer une entreprise et son

business plan associé. J'ai choisi d'appeler cette entreprise RACSO (soit mon prénom à l'envers...) et j'en parle à mon père...

**JP :** Je m'en souviens, j'ai quasiment fait le projet à ta place ! (rires) Mais ça m'a plu. Ce nom, cette idée. Ça m'a rappelé la création de TNS Tobacco : nous avions fait face à plusieurs refus avec Sabbi lorsque nous avons proposé des noms de compagnie au Registrar (tous très sérieux...) , alors pour ne plus nous embêter, nous avons abrégé « Tioco & Sabbi » en T&S, devenu TNS... Et ça a marché ! Depuis, cette logique simple, directe et familiale est restée.

## Lorsque vous avez endossé ce rôle de CEO, successivement, quelles étaient vos aspirations ?

**JP :** C'est à la fois simple et compliqué. J'ai d'abord fait une carrière internationale dans plusieurs pays, et travaillé pour la BAT en tant que directeur. J'ai été responsable de la zone Afrique pendant un temps, et j'ai su saisir une opportunité lorsqu'elle s'est présentée : reprendre sa distribution à Maurice à la fermeture des usines. J'ai soumis un dossier et obtenu l'accord. J'ai donc récupéré l'équipe mauricienne alors en place, avec qui je souhaitais développer l'entreprise, trouver d'autres leviers. Ma vision était donc de transformer TNS Tobacco en un groupe solide, bénéficiant de plusieurs socles à partir desquels se développer. Nous sommes par la suite devenus APTIS... Et nous voilà aujourd'hui !

**O :** De mon côté, l'objectif était de ne plus me faire appeler le « Prince Charles » ! Je plaisante. Plus sérieusement, cela a été une longue préparation depuis mes 16 ans. J'ai commencé à travailler dès 21 ans. J'ai appris les opérations dans le détail avant de seconder mon père pendant une longue période. Ça a été un long cheminement, qui a été rendu officiel l'année dernière. Je suis impliqué dans les opérations comme dans la stratégie, et j'ai emmené beaucoup de projets sur la table avec cette même envie de croissance que mon père. Aujourd'hui, mon aspiration est donc de gagner pleinement la confiance des équipes. Elles ont été là pendant toutes ces années, et liées à une personne. Je veux donc avant tout m'assurer de mériter leur confiance pour pousser le groupe toujours plus loin.

**JP :** Être un manager est facile – être un leader l'est beaucoup moins ! C'est ce vers quoi tend Oscar.

## Si vous deviez décrire APTIS en trois adjectifs, que choisiriez-vous ?

**JP :** Je dirais dynamisme, ténacité et... opportunisme ! Mais dans le bon sens du terme.

**O :** APTIS est aussi une entreprise définitivement humaine. Dans notre taille, notre approche et nos priorités. Et avec une mentalité de gagnant, portée sur la recherche de succès.

## Comment voyez-vous APTIS, demain ?

**O :** D'ici quelques années, nous devrions avoir réalisé deux ou trois acquisitions supplémentaires prometteuses et consolidé nos bases. J'espère aussi que nous aurons déjà un pied dans la région. Une chose est sûre : nous continuerons de rester attentifs à toute opportunité de croissance.

**Merci Jean-Pierre et Oscar. Oscar, nous vous souhaitons toute la réussite possible dans ces nouvelles responsabilités !**

# MoFaya

## Your new go-to energy boost

MoFaya, a spirited and authentically African energy drink, has landed in Mauritius, ready to light up the market with its bold flavors and inspiring brand message. Distributed by TNS Consumer, MoFaya is not just an energy drink; it's a catalyst for ambition and confidence, motivating individuals to chase their dreams and embrace their full potential.

MoFaya, which translates to "More Fire" in South African street language and "My Party" in Mauritian creole, embodies a dynamic unification of cultures. It's a vibrant symbol of entrepreneurial zeal, fostering success and empowering a community of dreamers and doers. This brand is for the young-at-heart, fearless, and ambitious individuals who value authenticity and crave a taste of possibility.

Available in seven exciting flavors, each packed in a 500ml can and offered at an affordable price, MoFaya is more than just a beverage; it's an emblem of transformation, creativity, and perseverance. This vibrant energy drink is perfect for those seeking a boost that aligns with their ambitious lifestyle.

### MOFAYA'S FOUR PILLARS:



Fearless



Ambition



Young-at-heart



Authentic

### JOIN THE MOFAYA MOVEMENT

By embracing MoFaya, you align yourself with a brand that celebrates the fire within each of us. Fuel your Faya today and be part of a movement that celebrates fearless ambition and authentic success!



UPTO.IT | N°6 | Juillet 2024

# MO

# FEA

# YA<sup>®</sup>



# Tout s'arrête... pour Danette

En début d'année, TNS Consumer a commencé la distribution de Danette, la marque française iconique de desserts. À cette occasion, une campagne de communication a été lancée en collaboration avec l'agence GungHo. La campagne, intitulée « Tout s'arrête pour Danette ! », a été un véritable succès, captivant l'attention des consommateurs à travers divers médias et plateformes.

## UN CONCEPT INNOVANT ET ENGAGÉ

Le concept de la campagne repose sur l'idée que chaque instant mérite une pause gourmande avec Danette. Danette invite à une pause plaisir et apaisante dans le quotidien mouvementé des consommateurs. Que ce soit au bureau, à la maison ou en déplacement, « Tout s'arrête pour Danette ! » incarne la philosophie de la marque : voir la vie du côté positif, créer des moments de joie et de partage autour d'un dessert délicieux et réconfortant.

Une particularité de cette campagne a été l'engagement des employés du Groupe. En effet, ces derniers ont participé en tant que figurants dans une des vidéos promotionnelles, apportant une touche authentique et personnelle. Cette approche a non seulement renforcé la cohésion interne, mais a également renforcé l'esprit d'équipe.



## LA CAMPAGNE A ÉTÉ DÉPLOYÉE SUR PLUSIEURS CANAUX



### TÉLÉVISION :

Spots publicitaires mettant en scène des situations de la vie quotidienne où tout s'arrête pour déguster une Danette.



### RADIO

Spots radio captivants et jeux concours diffusés pour toucher un large public et renforcer la notoriété de la campagne.



### AFFICHAGE :

Panneaux publicitaires dans les zones urbaines et rurales stratégiques pour maximiser la visibilité.



### RÉSEAUX SOCIAUX :

Contenu interactif pour engager les followers et créer du buzz autour de la campagne.



### POINTS DE VENTE :

Promotions et dégustations pour inciter les achats et fidéliser la clientèle.

La campagne « Tout s'arrête pour Danette ! » a brillamment capté l'essence de la marque et a su transmettre un message de convivialité et de plaisir partagé. Grâce à la collaboration avec l'agence GungHo et l'engagement des employés du Groupe, Danette a réussi à renforcer sa présence et son image de marque, tout en créant des moments de joie pour ses consommateurs.

## DANETTE : UNE MARQUE AU CŒUR DE LA GOURMANDISE

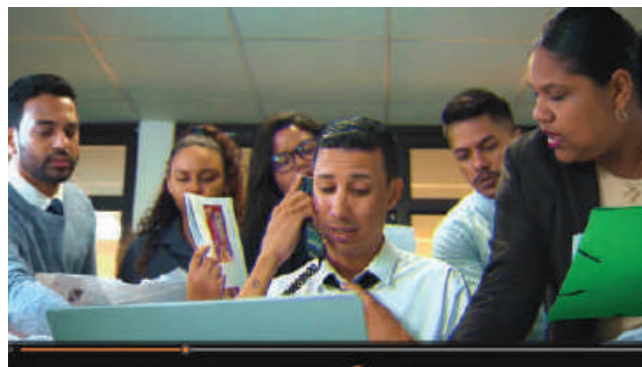
Les crèmes desserts Danette se distinguent par leur texture onctueuse et gourmande. Conçues pour plaire à toute la famille, elles apportent une touche de bonne humeur à chaque cuillère. Que ce soit pour une pause goûter ou un dessert après le repas, Danette s'engage à offrir des produits qui procurent plaisir et satisfaction.

Les Danette distribuées par TNS Consumer sont fabriquées en Égypte, respectant les recettes et les normes de qualité françaises. Elles sont disponibles en quatre saveurs délicieuses : chocolat, vanille, caramel et crème caramel.



## À PROPOS DE TNS CONSUMER

TNS Consumer, membre du groupe APTIS, est une entreprise spécialisée dans l'importation et la distribution d'une large gamme de produits alimentaires, de boissons et de produits d'hygiène. Depuis sa création en 2021, TNS Consumer s'efforce de proposer aux consommateurs mauriciens des produits de qualité soigneusement sélectionnés et à des prix abordables, provenant de marques internationales basées principalement en Afrique du Sud, en Belgique, en Pologne, en Turquie et dans plusieurs autres pays européens, à des prix abordables.



Tout s'arrête...  
pour **Danette**



**DANONE**



## Harley Street Fertility Centre Mauritius

# WHERE HOPE MEETS HAPPINESS

**Infertility is a significant concern, affecting 14% of couples worldwide and making the journey to conceive a child challenging. Fortunately, solutions are available to overcome these difficulties, and for Mauricians facing fertility challenges, there is a wide range of solutions available locally at Harley Street Fertility Centre Mauritius in Floréal. Over the past 22 years, more than 1,500 babies have been born thanks to the interventions of this specialized clinic.**

Harley Street Fertility Centre is renowned for its expertise in diagnosing and treating infertility. The clinic is equipped with the latest technological advancements and provides individualized physical and psychological care while maintaining privacy and dignity.

The clinic boasts a multidisciplinary team of fertility specialists, including Dr. Rajat Goswamy, the Medical Director, along with experienced fertility nurses, a high-tech laboratory, and counseling staff. This personalized care approach ensures that each patient's medical history and clinical needs are thoroughly understood and addressed, leading to tailored fertility treatments and better outcomes.

## Interview with Dr. Rajat Goswamy



### What is infertility?

Infertility is the difficulty in conceiving a child, defined as the absence of pregnancy despite unprotected intercourse for at least 24 months. One in six couples has difficulty conceiving, with infertility arising from male, female, or combined factors. I have been involved in fertility treatments for about 40 years, starting in 1982 in England before coming to Mauritius. The number of couples unable to conceive is increasing, explains Dr. Goswamy.

### What are the causes of infertility?

Infertility can arise from various factors in both genders. Male fertility declines due to lifestyle choices, poor diet, pesticides, and other reasons. For women, factors like endometriosis and age significantly impact fertility.

Societal changes, like couples delaying conception, also impact fertility. Women under 30 have a better chance of conceiving. Fertility decreases after 35 and drops drastically after 40. Sperm counts in men are also decreasing worldwide, affecting their conception chances, notes Dr. Goswamy.

### As a doctor, do you analyze other causes?

I am concerned about the number of young people suffering from cancer. While modern science has improved cancer treatment survival rates, treatments like radiotherapy and chemotherapy can lead to infertility by damaging reproductive cells. Unfortunately, these treatments increase infertility rates.

To help you understand, a girl is born with a complete stock of eggs in her ovaries. From puberty to menopause, eggs are released monthly. Due to chemo or radiotherapy, these eggs are destroyed. For men, treatments immediately affect sperm count. Even if the count can increase and return to normal after treatment, there is no guarantee they will be of quality and able to fertilize an egg.

### What are the options for these young couples?

In countries like France and the United States, young people undergoing chemotherapy or radiotherapy are strongly advised to preserve their eggs or sperm for

future use. At our clinic in Floréal, we offer the option to freeze them for a very long period, but typically, after a few years, say five years after treatment, couples can consider having a child.

Today's vitrification techniques are advanced, and we are skilled in this process. Couples can also opt for embryo freezing to be used later for pregnancy. Without these options, cancer patients' chances of conceiving are very slim, explains Dr. Goswamy.

The success rate of in vitro fertilization (IVF) depends on age: 60% for those under 35, 40% for those over 35, and 5% for those over 42. The clinic is also in discussions with NGOs to find donations to cover the costs of freezing sperm, eggs, or embryos for young cancer patients.

### What is IVF?

IVF, or assisted reproduction, involves fertilizing an egg with sperm outside the woman's body in a laboratory. The IVF process includes hormonal suppression, ovulation induction, egg retrieval, fertilization, embryo transfer, and hormonal support. Egg retrieval typically occurs 12 to 15 days after the start of ovarian stimulation, and the embryo transfer is usually performed three to five days after the eggs are retrieved.

### Any advice for couples with difficulties to conceive?

My advice would be that every family wishing to have a child must receive the correct diagnosis before starting any treatment.

We need to understand why a couple is unable to have a child during the first two years. A thorough medical history is taken before moving on to examinations, including ultrasound and blood tests to check hormones and egg quality.

Once the diagnosis is made and verified, the treatment stage follows, which can take up to six months. Initially, natural pregnancy is considered by stimulating the woman's or the man's body. If this solution does not work, IVF is an option that increases the chances of pregnancy.



# RESIGLAS

## DES CHAUFFE-EAUX RESPECTUEUX de l'environnement

Vous ne manquerez pas d'eau chaude cet hiver grâce aux chauffe-eaux solaires de Resiglas. Toujours à la recherche d'innovation et de développement, Resiglas a introduit son univers Sustainable en 2022. Depuis, l'entreprise propose une gamme de produits durables et écologiques tels que les chauffe-eaux solaires, les puits de lumière (domelight), les poubelles d'extérieur, et les réservoirs d'eau de pluie, répondant aux besoins des consommateurs les plus soucieux de l'environnement.

Les chauffe-eaux solaires de Resiglas sont spécialement conçus pour résister au climat de l'île Maurice. Deux options sont proposées : le chauffe-eau solaire haute pression et le chauffe-eau solaire sans pression. Le chauffe-eau solaire sans pression est disponible en trois capacités (160, 200 et 300 litres) et celui de haute pression en deux capacités (200 et 300 litres). Tous deux sont conçus entièrement en acier inoxydable et présentent une alimentation automatique en eau. Leur durée de vie varie entre 20 et 25 ans avec une garantie de 8 ans.

Certains peuvent être réticents face au coût d'installation, mais sur le long terme, les économies réalisées sont indéniables. Même en l'absence de soleil, la performance de ces chauffe-eaux solaires est suffisamment efficace pour combler les besoins de chaque foyer.

Le solaire est une ressource gratuite qui réduit considérablement l'impact environnemental. Les chauffe-eaux solaires adoptent un système qui diminue les émissions de gaz à effet de serre et la consommation d'électricité. Cette alternative permet de gagner en indépendance énergétique grâce à l'énergie solaire.

**Opter pour les chauffe-eaux solaires de Resiglas est un choix judicieux et responsable. Alors, qu'attendez-vous pour passer au vert ?**

### CARACTÉRISTIQUES

- Conception entièrement en acier inoxydable
- Alimentation automatique en eau
- Durée de vie de 20-25 ans
- Garantie de 8 ans
- Spécialement conçu pour le climat de l'île Maurice



# RESIGLAS

LA QUALITÉ DE VIE





# Comptabilité d'entreprise : comment limiter les risques d'erreur ?

**Des chiffres, des colonnes, des calculs... Cauchemar pour certains, évidence pour d'autres, la comptabilité est avant tout une affaire de logique. « Jouer avec les chiffres », comme on aime à le dire, est pourtant un métier qui demande une vigilance constante... car chaque erreur peut avoir de lourdes répercussions !**

Essentielle à la bonne santé et la croissance de toute entreprise, la comptabilité englobe un grand nombre d'activités inhérentes à son fonctionnement quotidien : la gestion des flux financiers entrants et sortants, la gestion des clients et des fournisseurs, le règlement des litiges, le paiement des collaborateurs, etc. Ainsi, c'est un département qui endosse un grand nombre de responsabilités... et tous les risques qui y sont associés.

## La saisie comptable : de quoi s'agit-il ?

Parmi toutes ses missions, ce département gère la saisie comptable au quotidien. Obligatoire, elle consiste à traduire en termes comptables l'ensemble des opérations financières réalisées par l'entreprise. Ça n'est pas rien ! Elle permet ainsi d'analyser la gestion et la santé financière de l'entreprise. Classée en différents documents, la saisie comptable référence toutes les opérations de l'entreprise : ses factures de vente et d'achat, ses fiches de paie, ses relevés bancaires, ses déclarations de TVA, ses déclarations fiscales... Au vu de la quantité d'informations qu'elle traite, la saisie comptable est considérée comme un travail exigeant et rigoureux. Elle est généralement effectuée par une personne formée aux métiers de la comptabilité, car sa responsabilité peut être engagée en cas d'erreur.

## Les erreurs communes

Parlons-en, justement, de ces erreurs. Quelles sont-elles ? Que l'on ait beaucoup ou peu d'expérience à son actif, une erreur est vite arrivée. Comme nous le disions plus haut, la comptabilité exige précision, minutie et attention constante. Par chance, il existe des solutions pour accroître sa performance et les éviter... *pa dir mwa* ! C'est parti.

## Parmi les erreurs les plus communes, on retrouve :

- Les erreurs de saisie**  
 Un chiffre erroné ou une virgule mal placée peuvent fausser la donne d'un bilan comptable. C'est pourquoi il est nécessaire de se relire deux fois avant de passer à la suite.
- L'oubli**  
 Face à l'impossibilité de réconcilier les comptes, il faut parfois admettre que des données peuvent être manquantes. Le plus difficile sera de trouver où !
- La perte de documents**  
 Des factures qui disparaissent, un document qui manque... L'organisation est la clé pour s'y retrouver et assurer un suivi comptable précis. Conserver les documents est aussi essentiel en cas de contrôle fiscal. Pour éviter tout risque, la meilleure solution reste la copie : sur un disque dur, sur le Cloud... aujourd'hui, les options ne manquent pas !
- L'utilisation d'un logiciel mal adapté à ses besoins**  
 Toutes les entreprises diffèrent. C'est pourquoi les logiciels de comptabilité sont aussi nombreux sur le marché ! Il faut prendre le temps de tester chaque outil avant de faire son choix pour s'assurer qu'il répond à tous les critères de l'entreprise et qu'il l'accompagne au mieux dans ses missions du quotidien.
- La non-conformité**  
 Certaines procédures sont complexes ou exigeantes, et il est tentant de faire la sourde oreille pour gagner du temps... ou de l'argent. Mais le péril est grand pour toute entreprise qui ne respecte pas la loi. Mieux vaut donc s'assurer de son bon respect – et plutôt deux fois qu'une !

## Éviter les erreurs, ça se travaille !

La bonne nouvelle, c'est que la plupart des erreurs possibles en matière de comptabilité peuvent être réparées, pourvu que l'on s'en rende compte au bon moment. Elles n'entraîneront, au mieux, qu'une perte de temps pour les équipes une fois qu'elles auront été correctement identifiées. Mais quelles solutions existe-t-il pour pallier ce problème ?



### Solution n°1 : Digitaliser pour réduire les risques d'erreurs. Aussi appelée « *Pez nene, bwar dilwil* » pour la patience qu'elle exige !

Les entreprises sont les premières à bénéficier des innovations technologiques pour être plus performantes. La comptabilité, par exemple, est simplifiée par l'utilisation d'un logiciel comptable adapté aux besoins spécifiques de l'entreprise. Comment choisir le bon ? En testant sa version d'essai et en discutant avec son équipe commerciale : cela donne l'occasion de vérifier si l'offre répond à ses problématiques et besoins. Une fois le bon logiciel trouvé, l'automatisation de tâches manuelles ou répétitives peut représenter un réel gain de temps tout en évitant les erreurs courantes. La conséquence directe : moins de stress pour l'équipe !



### Solution n°2 : Externaliser ou former les collaborateurs. Aussi appelée « *Ti lipie lor gro lipie* » pour les monts et merveilles qu'elle promet !

Ces deux options permettent toutes deux de consolider la performance d'un département comptable – la première offrant une solution à court terme, et la seconde, à long terme. L'externalisation permet à l'équipe interne de se concentrer sur ses forces, tout en bénéficiant d'une expertise complémentaire et de conseils stratégiques. Et, parfois, cela peut même permettre à l'entreprise d'économiser, en faisant l'impasse sur le recrutement d'un profil technique. De son côté, la formation apporte de nombreux avantages, même si elle n'offre pas de solution à court terme. Elle permet de mieux maîtriser ses outils tout en faisant grandir ses talents.

# 3 questions à... Geeanuswaree Palakdhari, Group Finance Manager, APTIS

## Comment est organisée la gestion des finances d'un groupe comme APTIS ?

Nous avons différentes entités pour cadrer la gestion des tâches. Il y a d'abord la comptabilité, qui enregistre les dépenses quotidiennes et s'occupe du paiement des factures, contrôle l'argent reçu, etc. Ensuite, la gestion des comptes s'assure que les paiements soient effectués ou reçus à temps, et analyse les dépenses de l'entreprise pour s'assurer du respect du budget établi. La trésorerie, quant à elle, s'assure de la bonne gestion de notre cash flow et effectue chaque mois des prévisionnels pour anticiper les dépenses attendues. Enfin, la planification budgétaire s'assure chaque année, mais aussi chaque trimestre et mensuellement, que nos comptes sont alignés avec notre budget. Des tâches les plus opérationnelles aux missions les plus stratégiques, chaque aspect de notre travail doit être bien rôdé pour assurer l'organisation de tout le département. En parallèle, nous devons aussi nous tenir informés de la situation économique du pays et des lois financières votées par le gouvernement : toute nouvelle proposition budgétaire peut impacter nos chiffres.

## Quelles sont les erreurs possibles dans la comptabilité d'entreprise ?

Je pense que chaque métier fait face à des risques d'erreur. Dans le nôtre, nous avons la chance de pouvoir mettre des contrôles en place pour les limiter au maximum. Que ce soit pour éviter des erreurs de traitement, des omissions ou des duplications, nous avons instauré des processus de vérifications régulières et des réconciliations. Sur un autre niveau, nos audits nous permettent de nous assurer que nos comptes sont bien conformes aux obligations légales.

## À quoi ressemble le quotidien de votre département ?

Nous préparons tous les jours des paiements, à commencer par les plus urgents. Puis nous nous occupons du traitement des données – que ce soit les paiements effectués ou les sommes reçues, les factures à traiter, etc. On prépare aussi les factures pour nos clients, et on gère les demandes de fournisseurs ou de la direction en préparant des rapports. On suit aussi notre cash flow quotidiennement avec la préparation d'un prévisionnel en fin de mois. Cela dit, ce n'est pas parce que j'ai une *to do list* précise le matin qu'elle sera respectée à la fin de la journée ! Notre métier n'est pas de tout repos et il faut savoir se montrer réactif. Enfin, il y a des pics d'activité – comme par exemple le début et la fin de chaque mois, mais aussi la fin d'année lorsque nous préparons le budget de l'année à venir. C'est un travail exigeant et soumis à des périodes de pression, mais tout est une question d'organisation !

# Navitas

## Une marque employeur exemplaire

Les employés de Navitas sont au cœur du succès de l'entreprise. Et pour cause : cette dernière investit continuellement dans l'amélioration de sa marque employeur et de son environnement de travail. L'objectif : créer un cadre où chaque employé se sent valorisé et soutenu dans son parcours professionnel.

Pour rappel, Navitas est une entreprise qui offre une large gamme de services aux entreprises locales et internationales. Ces services comprennent principalement des prestations de secrétariat juridique, d'administration et de comptabilité. L'entreprise a également une plateforme, immigration.mu, qui offre toute une panoplie de services utiles à ceux qui souhaitent venir s'installer à Maurice.

Voici comment Navitas s'engage :



• **Un soutien exceptionnel pour les jeunes "school leavers"**

Navitas offre un programme de parrainage ACCA entièrement financé. La compagnie sponsorise également les études ACIS pour le secrétariat juridique. Des congés d'études sont également accordés pour maximiser les chances de réussite. Cette initiative reflète l'engagement de l'entreprise à promouvoir le développement professionnel et à investir dans l'avenir de ses talents.



• **Une politique de télétravail flexible**

Pour améliorer la qualité de vie de ses employés, Navitas a mis en place une politique de télétravail flexible. Les collaborateurs ont la possibilité de travailler deux à trois fois par semaine depuis chez eux, leur évitant ainsi de perdre de précieuses heures dans les transports en commun. Grâce à un modèle d'affaires adaptable, tous les employés peuvent accéder au serveur de l'entreprise et travailler efficacement à distance.



• **Un espace de détente pour le bien-être des employés**

Navitas a également créé une salle de divertissement. Cet espace convivial, équipé d'une télévision, de grands poufs, et de jeux comme le billard, le baby-foot et le carrom, permet aux employés de se relaxer et de passer des moments agréables entre collègues.

Chez Navitas, chaque effort est fait pour que les employés se sentent valorisés et soutenus. Un environnement de travail positif et enrichissant est constamment cultivé, permettant à chacun de s'épanouir et de contribuer au succès collectif de l'entreprise.



Visit Us

A reputable provider of **TRUST & CORPORATE SERVICES** in Mauritius!

**Incorporation / Setting up of**

- Companies
- Trusts
- Foundations
- Seychelles entities

**Corporate services**

- Company secretarial
- Advisory
- Restructuring
- Administration

**Accounting and tax**

- Accounting
- Taxation
- Reporting
- Payroll
- Payments

**Full immigration / Relocation services**

At immigration.mu we want to relieve you from the stress and make everything easy, facilitating the application process of your permit. We make your dreams a reality!



## Session de Zumba Énergétique

Quoi de mieux qu'une séance de zumba pour une dose d'énergie et de bonne humeur au bureau ! Nos employés ont dansé et se sont défoulés, créant une ambiance dynamique et pleine de joie. Le sport (entre collègues) peut être amusant tout en étant bénéfique pour la santé.



## Soirée bowling

Rasco a récemment organisé une soirée-compétition de bowling, offrant à ses employés une occasion parfaite pour s'amuser et passer du temps ensemble en dehors du bureau, dans une ambiance détendue. Quel plaisir de voir nos collègues se retrouver et partager des moments inoubliables !



### IMPACT SUR LA CULTURE D'APTIS

Ces activités ne sont pas seulement des événements ponctuels, elles témoignent de notre engagement à renforcer notre culture d'entreprise. En mettant l'accent sur le bien-être, nous encourageons une culture d'entreprise positive et inclusive. Nos employés se sentent appréciés et soutenus, ce qui favorise leur motivation et leur collaboration. Chez APTIS, nous continuerons à organiser des activités qui enrichissent la vie professionnelle de nos employés. Ensemble, nous créons un environnement de travail où chacun peut s'épanouir.

## UN ENGAGEMENT CONTINU VERS LE BIEN-ÊTRE DES EMPLOYÉS

Chez APTIS, nous croyons fermement que le bien-être de nos employés est au cœur de notre réussite collective. Depuis le début de l'année, nous avons multiplié les initiatives pour offrir à nos collaborateurs des moments de détente, de convivialité et de développement personnel. Un aperçu des moments forts des six derniers mois :

## CÉLÉBRATION DE LA FÊTE D'INDÉPENDANCE

avec un repas typique

Pour célébrer la fête d'indépendance, nous avons partagé un déjeuner *ti pouri* en équipe. Ce moment de convivialité a permis à nos employés de se rapprocher et de renforcer les liens au sein de l'équipe, tout en célébrant une date importante de notre histoire. Sans oublier, le partage des napolitains pour *fer labous dou*.



## Retour de la Wellbeing Week

Cette année, nous avons relancé la Wellbeing Week, une semaine entièrement consacrée au bien-être de nos employés avec diverses activités enrichissantes. Nous avons sensibilisé tout le monde à l'importance de maintenir un équilibre entre le corps, l'esprit, et les situations familiale et sociale. En soulignant cette interdépendance, nous incitons nos collaborateurs à adopter une approche holistique.

### CAUSERIE SUR LE BIEN-ÊTRE HOLISTIQUE

Notre HR Business Partner, Ravi Appadoo, a animé une session inspirante sur une approche holistique du bien-être, offrant des conseils pratiques pour intégrer le bien-être dans notre quotidien.

### SESSIONS DE MASSAGE CORPORATE PAR ANSINBIOZ

Rien de tel qu'un bon massage pour se détendre et se ressourcer. Nos employés ont apprécié ces moments de relaxation profonde, aidant à réduire le stress et à revitaliser leurs énergies.

### LIVE COOKING DEMONSTRATION PAR NUTRISMART

Yovane de Nutrismart nous a montré comment préparer un repas sain et goûteux. Cette démonstration en direct a été une source d'inspiration pour adopter une alimentation équilibrée.

### SESSION DE LIFETSYLE SHIFT AVEC HOLISTIZEN

Nous avons exploré des astuces et conseils pour adopter un mode de vie plus sain, grâce à une session interactive avec Holistizen. Nous avons également participé à des exercices pratiques, incluant des techniques de respiration, de la thérapie par le rire et des sessions de pensée positive.

### INITIATION AUX TECHNIQUES DE BOXE

Pour ceux qui aiment l'action, François Colin, notre Group Marketing Manager et passionné des arts martiaux, a animé une session d'initiation aux techniques de boxe. Un excellent moyen de se défouler tout en apprenant de nouvelles compétences.





## Le dress code en entreprise : TOUTE UNE HISTOIRE !

*S'habiller pour aller travailler, un casse-tête ? tant que cela, en réalité. La preuve !*

### À chaque activité, son style vestimentaire

Si l'on aime répéter que « L'habit ne fait pas le moine », il n'empêche que les habitudes vestimentaires au travail sont bien établies ! Car en effet, que l'on travaille dans un bureau, un entrepôt, en usine ou en magasin, chaque métier s'accompagne d'une tenue vestimentaire adaptée : c'est ce qu'on appelle communément le « dress code ».

- **Les métiers techniques ou manuels** requièrent un uniforme : bleu de travail, polo aux couleurs de l'entreprise, blouse, tunique... Adapté au travail requis, il recherche avant tout la praticité et le confort de celui qui le porte.
- **Les métiers commerciaux**, tels que la vente en magasin, peuvent s'accompagner d'une tenue vestimentaire codifiée. Par son style, elle représente l'entreprise et ses valeurs.
- Enfin, **les métiers corporate**, dans les bureaux, offrent plus de flexibilité. Selon l'entreprise et son secteur d'activité, le dress code sera plus ou moins strict. Du costume pour les banques aux tenues plus casual pour les métiers créatifs (jean, t-shirt, baskets), comme en agence de publicité,

ils ont en commun une recherche de sobriété. Le vendredi, (presque) tout est permis : les collaborateurs sont invités à venir travailler dans une tenue plus décontractée pour marquer la fin de la semaine !

Bien sûr, il ne faut pas oublier les métiers de représentation, tels que la police, l'armée ou la justice, dont la tenue vestimentaire marque la fonction et l'autorité.

### L'histoire du dress code

Le vêtement a de tout temps été un marqueur de distinction : d'abord sociale, puis professionnelle. À Maurice, on pense avant tout pratique. Car dans les usines et dans les champs, il faut être bien équipé pour affronter le quotidien. C'est ainsi que le bleu de travail, qui est né lors de la révolution industrielle du 18e siècle en Europe, a pris ses quartiers sur notre île. Avec un faible coût de production, ses multiples poches et une teinte facile d'entretien, il devient rapidement la tenue idéale des travailleurs. Petit à petit, d'autres couleurs, comme le blanc ou le gris, apparaissent pour distinguer la hiérarchie. De là sont nées les expressions « col blanc » et « col bleu »... Des codes toujours ancrés dans le monde professionnel actuel.

# 4

## Les commandements D'UNE TENUE PRO POUR LE BUREAU

- 1. AU PLACARD LES EXTRÊMES, TU LAISSERAS.**  
C'est valable pour les maillots de bain, les costumes trois pièces et les déguisements.
- 2. LA SOBRIÉTÉ, TU PRIVILÉGIERAS.**  
Aussi stylée soit-elle, la chemise hawaïenne n'a sa place que sur la plage.
- 3. LE CONFORT, TU RECHERCHERAS.**  
De la matière à la coupe, les vêtements doivent s'adapter à nos besoins du quotidien.
- 4. TON MANAGER, TU QUESTIONNERAS.**  
Un doute ? Demande. Évite-toi des prises de tête !



Choisis ta récompense !

# TALENT GROWTH

## La promotion interne, une clé de réussite

Plus que jamais dans le contexte actuel, recruter la bonne personne pour le bon poste est le nerf de la guerre en entreprise. Et APTIS n'y fait pas exception pour accompagner sa stratégie de croissance ! Parce que la promotion interne est un levier auquel nous croyons fortement, nous vous invitons à découvrir à travers 4 questions tout ce qu'il faut savoir sur le sujet.

### Le « talent growth », version APTIS !

Parce que la promotion interne est le meilleur levier pour faire grandir nos collaborateurs comme l'entreprise, nous la privilégions dès que l'occasion se présente ! Yashil nous raconte son parcours inspirant chez APTIS.



**Yashil Ramjuttan,**  
Sales & Operation  
Manager,  
TNS Tobacco

« J'ai fait mes premiers pas chez APTIS en 2018 grâce au programme YEP ("Youth Employment Program"), qui m'a permis de travailler 6 mois en tant que Marketing Assistant pour TNS Tobacco. J'assistais alors le Managing

Director, Oscar Mamet, en créant des rapports chiffrés pour faciliter ses prises de décision. Suite à cette expérience, j'ai été confirmé et suis devenu Marketing Analyst. J'aidais alors l'équipe de Trade Marketing dans les négociations avec leurs clients à l'aide de rapports et d'analyses de marché ou de ventes. Oscar m'a ensuite fait évoluer au poste d'Insight Coordinator pour l'ensemble des entreprises du groupe. Avec l'aide de deux Data Analysts, j'ai mené la création de rapports qualitatifs pour analyser nos produits et services. Nous avons aussi créé des standards pour aligner la présentation des KPI de chaque business unit afin de simplifier les board meetings. Enfin, depuis 2023, j'ai eu le plaisir de retrouver l'équipe de TNS Tobacco où je suis passé Sales & Operations Manager. J'ai bénéficié d'une formation d'un mois au Head Office de BAT, au Kenya, de l'accompagnement d'Oscar, et de celui de collaborateurs experts, présents dans l'équipe depuis plusieurs années. Grâce à tout cela, j'ai pu m'épanouir dans ce nouveau rôle. Je remercie mes collaborateurs d'Aptis d'avoir cru en moi et d'avoir soutenu ma croissance professionnelle à l'aide de belles opportunités ! ».

### 1. La promotion interne, qu'est-ce que c'est exactement ?

On l'appelle aussi mobilité interne, ou verticale. Il s'agit d'une pratique de ressources humaines privilégiée dans certaines entreprises, qui consiste à chercher à recruter en premier lieu, pour un poste donné, parmi les collaborateurs. Il peut s'agir d'une promotion directe ou d'un changement de département ou d'activité au sein même de l'entreprise ou du Groupe.

### 2. Pourquoi la mobilité interne est-elle si importante ?

Pour tout un ensemble de raisons ! En résumé, c'est parce qu'elle permet de satisfaire tout un éventail de collaborateurs. En effet, en plus de fidéliser les équipes internes, elle favorise un réel gain de temps pour les recruteurs, rassure les managers et augmente les chances de réussite d'un recrutement. Tout cela à la fois !

- **Les avantages pour le collaborateur :** Ce type de promotion est très apprécié par les salariés car il représente un axe fort de valorisation et de fidélisation en offrant des perspectives d'évolution à long terme. Et surtout, il récompense directement le talent et l'engagement.
- **Les avantages pour le manager :** Faire évoluer un membre de l'équipe, avec qui l'on est déjà habitué à collaborer et dont on connaît les forces et faiblesses, est résolument rassurant. Cela évite des erreurs de casting, et permet de se lancer plus vite et plus facilement dans une nouvelle collaboration !
- **Les avantages pour les ressources humaines :** En engageant moins de frais et en accélérant le temps de recrutement, cette solution est plus économique pour l'entreprise. De plus, comme pour le manager, elle évite le plus souvent de se tromper sur le candidat, puisque l'on connaît déjà ses compétences, ses valeurs et sa motivation.

### 3. Existe-t-il des actions pour favoriser la mobilité interne ?

Bien sûr ! Il existe même tout un éventail de bonnes pratiques pour inciter les collaborateurs qui le souhaitent à évoluer dans leur carrière – que ce soit par l'évolution au sein d'un département, ou la découverte d'un nouveau métier au cœur d'un autre secteur d'activité de l'entreprise.

D'abord, il faut que cela fasse partie de la culture et la stratégie d'entreprise. Que ce soit par des programmes de découverte incitant les salariés à s'immerger le temps d'une journée dans le métier de leurs collaborateurs, ou encore en présentant régulièrement les parcours de progression possibles au sein de l'entreprise : toutes les actions servant à créer le réflexe de mobilité et détecter une éventuelle envie chez un collaborateur sont à considérer.

Le plus efficace reste l'échange entre le manager et son collaborateur, comme au moment du "performance review", pour en savoir plus sur ses aspirations. En effet, il est important pour les managers de rendre leurs collaborateurs, acteurs de leur mobilité interne : cela permet à l'entreprise de juger la motivation du salarié, en lui donnant les clés de son futur au sein de l'entreprise. De leur côté, les ressources humaines s'assurent que le processus se déroule de la bonne façon.

### La rencontre : Régine de Ravel, Group HR Manager chez APTIS

« Les talents sont des individus contribuant de manière significative au succès d'une entreprise grâce à leurs performances et à leur potentiel », avance Régine de Ravel, Group HR Manager. Et chez APTIS, la recherche de talents se fait aussi en interne. « Je m'attèle à collaborer avec nos managers pour repérer, parmi nos collaborateurs performants, ceux qui ont le potentiel pour exceller dans des postes plus avancés », explique-t-elle. Son but : soutenir le dynamisme, l'innovation et la compétitivité d'APTIS.

Attention, la performance n'est pas le seul critère auquel elle s'intéresse : « Il faut également évaluer le potentiel d'un individu selon ses capacités, ses aspirations ou encore son engagement », affirme-t-elle. Ces deux critères, la performance et le potentiel, doivent être vus ensemble pour bien identifier les talents.

Un dernier aspect clé pour accompagner une promotion interne vers un poste à responsabilités ? « Une méthode d'évaluation plus formelle et approfondie est recommandée pour certaines promotions. Nous évaluons les compétences d'un talent à travers des tests cognitifs, comportementaux et/ou situationnels, partage Régine. Cela garantit une approche structurée et objective. Et, nous pouvons ensuite accompagner notre talent en instaurant un plan de développement adéquat et personnalisé ». Tout un programme !

### 4. Une fois le recrutement fait, comment accompagner le collaborateur promu ?

Attention aux idées reçues ! Même si le collaborateur nouvellement promu ou intégré à une nouvelle équipe connaît déjà l'entreprise, il est nécessaire d'instaurer un parcours d'intégration complet pour que la promotion interne se déroule de la meilleure façon possible. Quelle que soit l'évolution à laquelle il est confronté – plus de responsabilités, création d'un département, intégration à un département existant, etc. – il est essentiel de l'accompagner sur plusieurs mois pour éviter que cette mobilité interne ne se transforme en échec. En effet, un mauvais parcours peut engendrer la démotivation ou même la démission du collaborateur, et cela serait une vraie perte pour l'entreprise.

Prenons le cas du collaborateur promu manager. Celui-ci est confronté à une multitude de défis : s'adapter dans sa nouvelle posture face à ses collaborateurs, maîtriser les missions managériales et les outils ou méthodes associés, ou encore trouver sa voie pour devenir un leader de confiance, avec son propre style de management. Face à ces challenges et pour mieux s'approprier son rôle, l'accompagnement des équipes de ressources humaines et de son responsable est primordial : points réguliers, formations, mentoring... Un juste équilibre entre théorie, pratique et débriefings lui permettra de s'épanouir pleinement dans ce nouveau métier !

Vous l'aurez compris : la mobilité interne est l'affaire de tous. Comme pour un recrutement classique, rien ne doit être laissé au hasard ! De la détection d'opportunités à l'accompagnement lors de la prise de responsabilités, en passant par un programme de recrutement adapté aux circonstances, chacun a un rôle à jouer pour rendre cette transition possible, et faire en sorte qu'elle soit bénéfique pour l'entreprise comme le salarié.

Kas enn  
Doyan...



**ASHA NEEHULL**  
Food Operator ek responsab HACCP



## Mo ti pou kontan voyaze. Al vizit Buckingham palace ouswa litali.

**Ant de komann fromaz, nou finn zwenn Asha Neehull, enn food operator ek responsab HACCP kot L'Artigiano. Li partaz avek nou so lexperyans, so bann pasion ek sirtou kouma so lazourne pase dan travay. Li enn fwet dan manze morisien, dan so lakaz li mem piile, e dan so travay tou bizin drwat-drwat. Kot li ale li touzour gard so positivite ek so sourir sirtou kan ena pou motiv so lekip. Li espere ki li resi vwayaze enn zour ek dekouver lot pei, sirtou trouve kot bann prodwi L'Artigiano sorti.**



### Ena enn ti moman ou pli kontan dan ou lazourne travay ?

Kan nou dezene ansam avek bann koleg, nou koze, riye. Isi nou pa santi nou koumadir nou pe travay, li plito koumadir nou pe vinn dan enn deziem lakaz. Nou bien soude, ena koperasion ek kominikasion.

### Sinon ki ou kontan fer dan lavi ? Ki ou bann pasion ?

Mo kontan kwi, sirtou bann pla morisien. Toulezour mo bizin prepar mo ti farata. Monn aprann kwi avek mo mama kot monn gard bann tradision mo bann gran-paran. Mo kontan pas letan avek mo fami. Sinon mo bien kontan abiye, makiye, tir foto ek fer tiktok (rires). Mo kontan mo travay osi, mo pa kontan res lakaz.

### Ou ena enn filozofi dan lavi ?

Bizin kalm dan lavi, pa fer kitsoz ar koler. E li inportan ki nou touletan kontign grandi.

### Pou konklir, eski ou ena enn rev ouswa enn swe ki ou ti anvi realize ?

Mo ti pou kontan voyaze. Al vizit Buckingham Palace ouswa litali. Kouma mo travay L'Artigiano, mo ti anvi al litali, gete kouma li ete laba e kotsa nou bann prodwi sorti. Sinon mo swe pou la konpani se ki L'Artigiano kontigne grandi ek ki nou osi nou grandi ansam.

### Rakont nou inpe kisana Asha.

Mo apel Asha Neehull. Mo marye, mo abit a Triolet. Fer 7an mo travay L'Artigiano antan-ki food operator ek responsab HACCP. Mo enn mama de zanfan-enn tifi 18an ek enn garson 14an.

### Ki rol enn food operator ek responsab HACCP kot L'Artigiano? Kouma ou lazourne travay pase ?

Isi mo travay dan laboratwar, kote fre. Mo siperviz enn lekip trwa dimounn, kot mo asire ki nou swiv tou bann prosedir ki bizin pou garanti enn bon kalite servis pou nou bann klian e pou ress konform avek bann norm. Par examp kouma manipil enn zanbon ou swa kouma stok bann prodwi. Mo konn travay-la depi komansman ziska finision! Monn aprann bokou kitsoz kot L'Artigiano, sirtou konn valer enn prodwi, kone kiete sa enn fromaz ouswa enn sarkitri.

### Kouma ou lazourne travay pase ?

Premie zafer ki mo fer kan mo rantre, se lav lame bien kouma bizin e tiek tou nou bann materyel. Mo gete si lekip Sales inn donn komann pou prepare. Lerla mo fer *briefing* avek mo lekip ek nou partaz travay-la ant nou. Mo pa zis siperviz zot me mwa osi mo fer komann, ek faktir, mo fer tou.





# A Pasta like No Other



Distributed by *L'artigiano*

TEST DE PONCTUALITÉ

# ÊTES-VOUS PONCTUEL ?



*Politesse élémentaire pour certains, véritable défi pour d'autres, la ponctualité n'en finit pas de diviser ! Chez APTIS, nous misons sur la ponctualité, car nous croyons qu'elle est essentielle pour un environnement professionnel efficace et respectueux. Et vous, à quel camp appartenez-vous ?*

### Pour vous, être à l'heure, c'est...

- ♣ Pas toujours évident, mais il faut faire attention.
- ♥ Une évidence !
- ♦ Un miracle

### Le matin, vous...

- ♣ *Lipie may dan dra !* Courez.
- ♥ Arrivez dès (voire avant) 7h, bien sûr, comme notre Président-fondateur, Jean-Pierre !
- ♦ Êtes à l'heure au bureau. À quelques minutes près. Personne ne remarquera, non ?

### Quelle heure est-il ?

- ♣ Aucune idée !
- ♥ Environ 11h45 ou midi...
- ♦ 11h59 net !

### Vous êtes coincé dans le trafic et risquez d'être en retard à votre rendez-vous.

- ♣ Vous commencez à stresser.
- ♥ De toute manière, il n'y a rien d'autre à faire qu'attendre.
- ♦ Ouf, ce n'était qu'un cauchemar ! Retournez dormir paisiblement.

### Cette réunion dure plus longtemps que prévu...

- ♣ Mieux vaut en profiter pour régler tous les sujets, on a le temps !
- ♥ Vous coupez court aux divagations pour respecter le temps imparti.
- ♦ La suivante sera donc décalée, vous prévenez vos collègues. *Tou korek!*

### Votre collègue est encore en retard.

- ♣ Vous en profitez pour passer un coup de fil rapide.
- ♥ Ce n'est pas grave : vous l'êtes aussi !
- ♦ Vous râlez. *Quel manzer rebor !*

## VOTRE SCORE

**Un maximum de ♣**  
Bravo, vous êtes la ponctualité incarnée !

**Un maximum de ♥**  
Pas mal ! La ponctualité est importante pour vous, mais vous pouvez encore vous améliorer.

**Un maximum de ♦**  
Aïe ! La ponctualité est un vrai challenge. Et si vous commenciez par acheter une montre ? En voilà une belle résolution !





# La gestion d'une activité saisonnière : dans les coulisses de la coupe de la canne avec Racso

**Contrairement aux idées reçues, gérer une activité saisonnière est une occupation à temps plein – et ce, tout au long de l'année ! À Maurice, la coupe de la canne à sucre en est un parfait exemple. Découverte de cette activité et ses enjeux avec Cyril Regnaud, Operations Manager chez Racso Ltd.**

## LES PARTICULARITÉS D'UNE ACTIVITÉ SAISONNIÈRE

Dans les secteurs de l'hôtellerie, la restauration, l'agriculture ou encore dans certains types de services, la saisonnalité régit les affaires de plus d'une entreprise. Elles ont ce qu'on appelle une activité saisonnière, qui ne s'écoule par définition que sur certaines périodes de l'année. Il peut s'agir d'une saison plus propice au tourisme, d'un moment donné pour la récolte d'une culture, ou encore d'une festività particulière au cours de l'année – comme Noël, par exemple, qui va accroître le chiffre d'affaires de certains commerçants. À Maurice, l'exemple le plus parlant en la matière est la coupe de la canne : comme chacun le sait, elle ne s'étale que sur quelques mois de l'année, bien que sa culture exige une attention de tous les instants.

Gérer une activité saisonnière s'accompagne de spécificités qui lui sont propres, et nécessitent une approche toute particulière. Des problématiques essentielles se posent pour les entreprises concernées.

Parmi les éléments à prendre en compte autour de la saison donnée, on relève notamment :

- L'adaptation de la masse salariale et la gestion efficace des collaborateurs tout au long de l'année
- La gestion des stocks et de la trésorerie en période basse comme lors de la période de forte activité de l'entreprise
- La gestion de l'exercice comptable selon le rythme annuel de l'activité

Heureusement, tous ces aspects sont, en général, minutieusement planifiés pour ne rien laisser au hasard et assurer la pérennité de l'entreprise sur le long terme.

Enfin, brisons un mythe : ceux pour qui « activité saisonnière » se conjugue avec « longues vacances sur la moitié de l'année » ont tout faux ! La période creuse sert à anticiper les besoins de la haute saison : recrutement de personnel, travaux de réparation, remise à niveau du matériel, élaboration de nouvelles stratégies de vente...

En d'autres termes, il faut se préparer et s'adapter, suite aux constats et problèmes rencontrés lors de l'année écoulée. À garder en tête : il peut être utile de prendre des marges de précaution contre d'éventuels retards, notamment sur des travaux ou des livraisons de matériel ou marchandises, afin de ne pas perdre un temps précieux au démarrage de l'activité saisonnière.

## MAURICE : LE CAS SPÉCIFIQUE DE LA COUPE DE LA CANNE

Elle rythme notre calendrier comme les paysages de notre île... La canne à sucre, bien sûr ! Importée d'abord par les Hollandais à la moitié du 17<sup>e</sup> siècle avant d'être abandonnée, elle devient le poumon économique de l'île un siècle plus tard, après que les Français ont profité des conflits coloniaux des Caraïbes pour se tailler une place de choix sur ce marché très concurrentiel. Remplaçant les cultures de café et d'indigo présentes sur l'île, la canne à sucre est depuis indissociable de l'histoire de notre pays.

Depuis cette époque, elle s'organise en deux saisons : celle de la coupe, où l'on procède à la récolte de la canne dans les champs, et celle que l'on appelle l'« intersaison », qui permet aux planteurs de préparer... la prochaine coupe, bien sûr !

La récolte s'étale sur plusieurs mois – généralement, de juillet à décembre. C'est en effet à cette période de l'année que la concentration de sucre dans la canne est à son apogée. La récolte ne concerne chaque année qu'une partie des champs de chaque planteur, la canne prenant entre 10 et 16 mois pour arriver à maturité. Sur les parcelles sélectionnées, les tiges de canne sont coupées au plus près du sol avant d'être étêtées, puis transportées sans délai en usine. Car une fois coupée, la canne doit être traitée dans les 12 à 36 heures pour ne rien perdre de son jus si précieux. Bien que les opérations soient amplement mécanisées de nos jours, la coupe de la canne requiert une forte main d'œuvre : gestion des machines, travail en usine, entretien des appareils et engins mécaniques... Ainsi, en plus de travailleurs saisonniers, chaque usine ou planteur doit se faire accompagner des meilleurs partenaires spécialisés pour maximiser sa récolte.

L'intersaison, elle, sert à effectuer tout le travail de l'ombre qui facilitera la prochaine récolte : en plus de la réparation des machines et de la mise à niveau des appareils technologiques, il faut enfin s'occuper de la culture en pousse, notamment en luttant contre les parasites et les maladies qui pourraient affecter la prochaine récolte.

## RACSO ACCOMPAGNE LES GROUPES SUCRIERS MAURICIENS

Ainsi donc, quand la coupe de la canne bat son plein, rien n'est laissé au hasard pour optimiser les opérations et atteindre les objectifs de récolte fixés dans les délais impartis. C'est dans cette optique que Racso Ltd intervient auprès d'un large éventail d'acteurs de ce secteur. Créée en 2015 par Jean-Alain Mamet, cette entreprise du groupe APTIS propose au secteur cannier, entre autres domaines, ses services de livraison de diesel et ses systèmes GPS de pointe pour gérer des flottes de véhicules utilitaires. « Lors de la saison de la coupe, les agriculteurs sont soumis à une grande pression, explique Cyril Regnaud, Operations Manager chez Racso Ltd. Notre mission : leur permettre d'assurer la continuité de leurs opérations dans des conditions optimales en leur livrant du diesel sur les différents sites d'opérations pour ravitailler leurs machines ».

Le mot d'ordre est donc l'efficacité ! Ce qui n'effraie pas la société : son système de GPS de pointe est un outil redoutable pour accompagner une telle activité. Localisant les tracteurs et autres véhicules à leur emplacement précis dans les champs, ses camions peuvent sans problème ravitailler en diesel les machines au moment adéquat. À ce jour, Racso détient huit camions de ravitaillement à travers l'île : deux dans le nord, deux dans l'est, deux dans l'ouest, un dans le sud et un dans le centre. Cette répartition stratégique lui donne l'opportunité d'accompagner au mieux le secteur, puisque les machines opèrent en continu de 6h du matin à 1h le lendemain.

En amont, des sondes de contrôle apposées sur les véhicules aident à surveiller en temps réel la consommation de diesel : un moyen efficace pour planifier les itinéraires et optimiser les déplacements... Ce qui se traduit en gain de temps et de carburant. Autrement dit, les solutions intelligentes et efficaces de Racso se révèlent aussi utiles pour les finances des entreprises que pour diminuer leur impact carbone. Voilà une entreprise qui a tout bon !

# FRANÇOIS ET LES ARTS MARTIAUX

## « La passion est un moteur ultra-puissant »

**Être passionné de MMA, ça n'est pas si commun ! Explique-nous, comment ça t'est venu ?**

C'était il y a trois ans. Confortablement installé dans mon canapé, je lance Youtube et découvre par hasard un combat de MMA. Ce sport, qui signifie « *Mixed martial arts* », oppose deux combattants maîtrisant des disciplines variées, allant de la boxe thaï au judo en passant par la lutte ou le karaté. Je suis resté scotché toute la soirée sur les vidéos. Le lendemain, j'ai acheté un *punching bag* que j'ai placé dans ma cour. Évidemment, il ne m'a pas fallu deux minutes pour me tordre le poignet... Ma condition physique n'était pas bonne ! J'ai pris conscience qu'il me fallait changer les choses. J'ai donc commencé à aller régulièrement à la gym et à adopter un mode de vie sain. Ces vidéos m'avaient donné envie d'enclencher un changement positif dans ma vie, de prendre soin de moi. Et ça a marché !

**Juste comme ça, tu es devenu combattant MMA ?**

Pas si vite ! J'ai d'abord essayé la boxe fitness avant de passer à la boxe anglaise. J'ai eu la chance d'avoir pour coach Marine Nicol, ancienne championne du monde de boxe française.

Trois mois plus tard, je faisais mon premier combat devant un public de 350 personnes. Je l'ai remporté, et surtout j'ai vécu des sensations inoubliables. Puis, j'ai fait la rencontre de Yohan Quoniam, coach MMA et ancien champion du monde. Il m'a fait renouer avec ma passion MMA et j'ai commencé à m'entraîner sur des disciplines variées. Quatre mois plus tard, l'opportunité m'est donnée de faire mon tout premier combat MMA, que j'ai remporté. J'ai poursuivi mon aventure jusqu'à ce que la Brave Combat Federation vienne à Maurice le temps d'un show, il y a quelques semaines. La fédération mauricienne m'a invité à prendre part à un combat amateur. J'ai évidemment sauté sur l'occasion.

**Raconte !**

Ça a été ma première défaite. Mais quelle expérience ! Un combat à Côte d'Or devant un public d'un millier de personnes. J'ai vécu des émotions intenses. Mon adversaire était un vrai dur, mais j'ai tenu jusqu'au

bout donc je suis fier de moi. On apprend énormément d'un tel évènement. Et puis je ne m'en suis pas trop mal tiré : seulement trois points de suture sur l'arcade sourcilière ! Ça valait le coup. Je préfère perdre contre quelqu'un de fort, plutôt que gagner contre quelqu'un de moins fort. Ce que j'en retiens : le mental est tout aussi important que la force physique.

**Comment parviens-tu à conjuguer ta passion avec une vie bien remplie ?**

Ça n'est pas toujours évident. Mais j'ai la chance que le groupe APTIS fasse la promotion d'un bon équilibre entre vie professionnelle et personnelle. Mes horaires de travail me permettent de m'entraîner. Le soutien dont je bénéficie dans le groupe – qui m'accompagne dans chaque combat et ferme les yeux sur mes bobos en meetings ! – est aussi une vraie chance. Sur le plan personnel, ma fille Sophia, 8 ans, me soutient à fond dans cette aventure. Elle grandit au bord du tatami et me regarde comme si j'étais un super-héros. C'est franchement gratifiant !

**Qu'as-tu appris de cet univers ?**

Sa richesse spirituelle. C'est un voyage dont chaque étape m'inspire. J'écris beaucoup sur ce vécu et j'aimerais d'ailleurs publier un jour un recueil de poèmes sur les arts martiaux. Le MMA m'apprend aussi beaucoup sur moi-même et me donne de belles leçons de vie. Par exemple, je me suis découvert capable de faire tellement plus que ce que j'imaginais ! Ma fille grandit aussi de cette expérience : en me voyant, elle réalise qu'il faut travailler pour obtenir ce que l'on veut... et qu'aucune victoire n'est impossible.

**Appliques-tu ces leçons à d'autres aspects de ta vie ?**

Bien sûr ! Les méthodes de préparation mentale que j'utilise pour m'entraîner au combat me servent notamment dans ma vie professionnelle. Par exemple, la gestion des émotions ou le fait de relativiser sur les événements du quotidien. J'ai aussi appris que la passion est un moteur ultra-puissant. C'est elle qui motive la discipline ou le courage – non l'inverse ! Enfin, je crois au pouvoir des affirmations positives. Se visualiser en train de réussir, quel que soit le challenge auquel on fait face, aide à atteindre ses objectifs. Si votre cerveau peut l'imaginer, alors votre corps peut le faire.

**Que peut-on te souhaiter pour la suite ?**

Étant donné mon âge, je ne pourrai pas poursuivre longtemps les compétitions. Il ne me reste probablement plus que quelques combats. J'ai envie de me faire plaisir et finir en beauté. Continuer à m'entraîner dur et vivre des expériences riches. Faire de belles rencontres comme la MMA m'en a déjà tant apporté. Et rester fidèle à ce mantra que j'aime beaucoup : « Celui qui veut apprendre va plus loin que celui qui veut gagner » !

”  
CELUI  
QUI VEUT  
APPRENDRE  
VA PLUS  
LOIN QUE  
CELUI  
QUI VEUT  
GAGNER





# Gestion de projet

## 4 ÉTAPES VERS LA RÉUSSITE

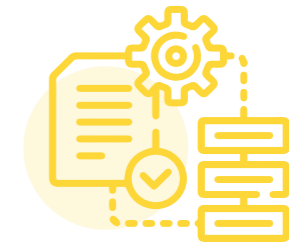
*Mener à bien un projet, ça n'est pas si sorcier quand on a la bonne méthodologie ! Décryptage des 4 étapes clés qui mèneront vos idées jusqu'au succès.*

**Savez-vous ce qu'est le cycle de vie d'un projet ?**  
C'est l'ensemble des étapes menées pour le réaliser. De son lancement à sa clôture, en passant par sa planification et son exécution, maîtriser ces étapes permet d'assurer la réussite du projet, sans s'éparpiller. Les équipes peuvent ainsi mieux s'organiser, avancer avec plus de rapidité et éviter les écueils. Pour chacune de ces étapes, voici quelques conseils qui vous aideront à instaurer une bonne méthodologie de gestion de projet.



### Étape n°1 : le lancement

Commencez par identifier les raisons qui motivent le projet : une opportunité détectée ? Un besoin identifié ? Cela vous permettra de vous assurer que le projet est aligné avec les objectifs de l'entreprise ou les besoins du marché, selon sa nature. Instaurez ensuite des objectifs spécifiques : ils doivent être mesurables et réalistes. Enfin, examinez la faisabilité du projet : avez-vous les ressources nécessaires ? Les compétences et les outils adéquats ? Vous déterminerez ainsi le coût du projet pour créer un budget préliminaire.



### Étape n°3 : l'exécution

En tant que chef de projet, votre rôle est crucial : l'accompagnement des collaborateurs, la coordination des ressources, le contrôle des tâches effectuées et le maintien du dialogue entre chaque interlocuteur du projet tombent sous votre responsabilité. Il est donc essentiel de tenir votre équipe informée des progrès réalisés et challenges rencontrés ou d'ajustements de planning. La communication, l'organisation et l'agilité seront vos meilleures alliées pour mener ce projet à bien et faire briller vos capacités de leader !



### Étape n°2 : la planification

Vient ensuite l'instauration d'une feuille de route. Celle-ci va guider le déroulement de votre projet en définissant les tâches à accomplir et les coûts associés, la responsabilité et les interventions de chacun, et le calendrier à respecter. En parallèle, identifiez les risques potentiels : par exemple, l'absence d'anticipation sur les congés de fin d'année, les fluctuations du cash flow avec le versement du "end-of-year bonus" ou encore une météo capricieuse imposant des jours off peuvent raisonnablement entraver le bon déroulement (et donc la réussite) de votre projet ! Il vous faudra enfin instaurer un système de contrôle pour évaluer la progression du projet : un logiciel de gestion de tâches ou des réunions hebdomadaires sont deux outils utiles pour suivre son évolution.



### Étape n°4 : la clôture

Bravo ! Vous avez réussi à mener ce projet jusqu'à sa fin. Mais le temps n'est pas encore venu de *kas enn poz*. Penchez-vous de nouveau sur les objectifs établis en étape 1 pour vous assurer de leur respect. Pour une analyse complète, assurez-vous également du respect du planning et du budget établis en amont, et penchez-vous sur les problèmes survenus, leurs causes et la réponse apportée. Enfin, un dernier point d'équipe sera le bienvenu pour partager les réussites et échanger sur les points d'amélioration possibles en vue de futurs projets. Car travailler en équipe, c'est s'épauler pour mieux avancer.

**À VOUS DE JOUER, ET BONNE CHANCE !**

# Qu'en pensent nos partenaires ?

De L'Artigiano à Racso, en passant par le siège social d'APTIS, nos équipes travaillent avec un large éventail de partenaires. Nous en avons rencontré quelques-uns pour savoir comment se passent ces collaborations.



**Xavier Toulet,**  
Contracts and Quarry Manager  
**UBP Group**

« UBP collabore avec Racso depuis 2015 pour la fourniture de ses excavatrices et camions en diesel à travers l'île – et, depuis peu, à travers la plateforme UBP Partners que nous avons co-crée avec Jean-Alain Mamet. Les camions-taxi (UBP Partners) sont aussi approvisionnés en diesel par Racso Logistic Ltd. Ces camions sont responsables du transport de roches au quotidien sur toutes nos concasseuses à travers l'île.

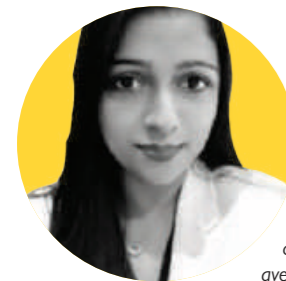
C'est un travail complexe qui nous demandait auparavant de grands investissements, et nous sommes très heureux de nous être allégés de cette responsabilité grâce à cette association. La technologie proposée par Racso est excellente et l'équipe fait preuve d'une grande souplesse pour mieux nous accompagner. De plus, la customisation des demandes au cas par cas apporte une réponse personnalisée à nos besoins spécifiques. En bref, nous sommes très contents du service ! »



**Dick Li Wan Po,**  
Deputy Managing Director  
**Jacques Li Wan Po Marketing Ltd**

« Chez Jacques Li Wan Po Marketing Ltd, nous gérons la distribution des cigarettes de la BAT pour TNS Tobacco dans le sud de l'île, pour la zone allant de Curepipe jusqu'à

Rivière des Anguilles. Le début de cette collaboration remonte à l'époque de la BAT, mais si nous travaillons toujours ensemble aujourd'hui, c'est parce que de vrais liens de confiance se sont tissés avec les années. Nous sommes animés par les mêmes valeurs de rigueur et de réactivité – toutes deux essentielles sur un marché aussi compétitif. Quelle que soit la situation à laquelle nous faisons face, nos équipes trouvent toujours une solution ensemble. C'est la vraie force de notre relation. Il n'y a pas de doute : nous continuerons encore longtemps à collaborer étroitement avec TNS Tobacco, à apporter notre expertise sur le marché et consoliderons notre position dans le top 3 des distributeurs. »



**Diya Muttarooa,**  
Relationship Manager  
**MCB Group**

« Depuis ses débuts, la MCB accompagne le développement d'APTIS en collaborant étroitement avec son équipe de direction, et plus particulièrement avec ses responsables

financiers. Nous avons su nous adapter aux besoins du Groupe en lui proposant des services et produits sur mesure en vue de soutenir sa croissance, et nous nous sentons privilégiés d'avoir eu l'opportunité d'œuvrer à ses côtés pour accompagner son expansion. »



# APTIS

up to it

Aptis House, INOVA Riche Terre  
Business Park, Riche Terre, Mauritius

+230 249 2409 | [info@aptis.mu](mailto:info@aptis.mu)

## Nos compagnies

---

tobacco  
**tns**

 **Racso**  
Fuel and fleet management

EST. 1958  
**RESIGLAS**  
LA QUALITÉ DE VIE

consumer  
**tns**

Harley Street  
Fertility Centre  
Mauritius 

*L'artigiano*

**N**  
NAVITAS