

DYNAMIA

La Newsletter de Dynamia

Juillet 2022



Sommaire

1. Editorial par Guy Fromet de Rosnay
2. Actualités
3. Portrait : Ngwing Kimani
4. Cher Guy
5. Wakashio - Des solutions durables
6. Au revoir Amandine

Éditorial : Vocation et Responsabilité

“ Oui, nous nous sentons responsables, et nous avons un devoir de transparence. Tout notre système économique est fondé sur la confiance. Qu’en faisons-nous ? ”

Chers lecteurs,

C’est avec enthousiasme que nous vous présentons le premier numéro de notre newsletter Dynamia.

Cet exercice s’inscrit dans la continuité de ce que nous faisons tous les jours.

Pour nous, le développement durable n’appartient pas aux seules sphères de l’environnement ou de l’aide sociale. Il concerne chaque individu, personnellement. Il impacte tout le monde, sans distinction. Comment nous percevons les autres, notre manière d’interagir avec eux. Le plus petit choix, conscient ou pas, tisse les fils du futur.

Les entreprises et les institutions sont actrices du monde d’aujourd’hui et de demain. Nous gardons toujours à l’esprit qu’à l’origine des initiatives et des investissements, des inerties et des statu quo, il y a des femmes et des hommes. Quotidiennement, nous accompagnons nos clients tandis qu’ils élargissent le champ des possibles du développement durable. Il faut bien se rendre à l’évidence, le monde est devenu un village, où les habitants se tutoient et dépendent fondamentalement les uns des autres. En prenant de la hauteur sur ce village, nous pouvons analyser ses forces et ses faiblesses, déchiffrer les risques qui s’y tapissent et les opportunités qui peuvent y éclore, voir avec clarté comment les choses évoluent. D’instable, la vie devient chaotique. Ce qui était sûr hier est aujourd’hui imprévisible. L’ambiguïté a cédé le pas à l’incohérence. Dans notre village, tout est plus fragile, friable. Devant tant de défis, émerge l’anxiété qui, si elle n’est pas traitée, se transformera à la longue en indifférence. L’ère du déterminisme de Descartes prend fin, vive l’analyse systémique ; enfin, la complexité est détrônée par l’incompréhensibilité.

Chez Dynamia, notre vocation nous pousse non seulement à cultiver les idées dont on sait déjà qu’elles sont fertiles, mais aussi celles qui sont pleines de promesse, encore jamais explorées par nos clients. Notre intention profonde est d’être à votre service. Entre autres, nous nous appuyons sur notre certification B Corp pour asseoir notre crédibilité à vos yeux. Notre fiabilité, concrètement, c’est notre réactivité, le respect des délais et la cohérence de nos contenus. Vous vous savez en sécurité : nous mouillons notre chemise avec vous, sans hésiter. Et comme le combat se gagne sur le terrain, c’est exactement là que nous sommes, à vos côtés. Nous nous impliquons, avec force, pour faire bouger les choses dans le bon sens.

Oui, nous nous sentons responsables, et nous avons un devoir de transparence. Tout notre système économique est fondé sur la confiance. Qu’en faisons-nous ?

Nous avons voulu vous partager, dans ce numéro 1, nos actualités, les partenaires avec lesquels nous échangeons, et de qui nous apprenons également.

La vocation de Dynamia, depuis les tous premiers jours de notre existence, ce qui nous habite, c’est cette vue d’ensemble qui se construit sans relâche. De par nos formations et nos sensibilités, nous pouvons apercevoir ce qui se dessine, au niveau climatique, social, sociétal, culturel, et économique. C’est parfois terrifiant d’avoir cette lucidité. Mais nous avons décidé collectivement d’agir et de mettre nos compétences au service de l’espérance dans cet avenir commun. L’espérance pour tous et chacun.

Guy Fromet de Rosnay

PROFILE | GORDON BROWN

the top job. Seen through that prism, his U.S. trip and other such international fixtures are a test he cannot afford to flunk. If recent realignments in foreign relations have seemed substantial—France's engagement with the U.S.; musical the Kremlin; the Shi'a revival; Australia's long-serving Prime Howard; indeed, the departure of Blair—none of them is expected on Nov. 4.

power of China and Russia, the election of still the biggest event in the political calendar.

own is how to position the mood after to whether the new will want to be con-tilateralist argument, under Katwala, general secretary of the Labour-affiliated think tank the

own is fascinated by the American campaign but careful not to be partiality (his U.S. meetings with candidates are scheduled, with stud- to last 45 minutes apiece). his free-trade instincts clash with protectionist instincts that both and Hillary Clinton are voic- to Downing Street. Brown's Arizona Senator and Repub- for the White House: "He's

still a
the world
se of

st Brown is that
tions in the U.S.,
not the fun and
that draws him
policy discus-
sures at the
A colleague
for Ameri-
y stocking
's Dupont
t, Brown
is house
is house
of Moral
rite of
an he

Kathy Lette says "there's a loving, frivolous side of him," and describes a surprise party Brown organized for his wife Sarah that included Lette and other female friends behind Downing Street's formal furnished tradition and the son of a Church of Scotland Minister, Brown grew up marinated in duty—which has perhaps contributed to the dour image the British press has long bestowed on him.

Dark Suits, Buttoned Up

GIVE OR TAKE THE ODD PHOTO OPPORTUNITY, such as a recent kickabout with French President Nicolas Sarkozy at the Arsenal soccer stadium in London, Brown's lighter side is seldom on display when he meets foreign leaders. "Tony Blair and President Sarkozy are personal friends," says an adviser to the French President. "Sarkozy's relationship with Brown is as warm and positive as it was with Blair in terms of foreign policy and European issues, but it lacks the personal friendship." Brown's joint press conference with Bush at Camp David last July was a study in embarrassment, as Bush's homespun joviality bounced off the dark-suited, buttoned-up Scot.

To an extent, that was just what the British public wanted to see. Blair's closeness to Bush, and before that to Bill Clinton, never quite won him the influence he expected—Blair "massively overstated the importance of personal charisma and personal connections," says Katwala—and Britons became disenchanted with their then leader precisely because of this closeness and the sulfurous taint of the Anglo-American alliance on Iraq. Katwala maintains that Brown's businesslike approach to foreign leaders is in tune with the times. Denis MacShane, a former Labour Foreign Office Minister, echoes the point: "Brown wants respectful state-to-state relations with tricky countries like Russia and China, but he's not getting into that schmoozy clinking of beer glasses in the best Tony way."

Relations between Russia and Britain remain chilly since the 2006 murder in London of Russian dissident Alexander Litvinenko, but there are signs that China is warming to Brown. He speaks regularly to the Chinese Premier Wen Jiabao, has offered to help facilitate dialogue with the Dalai Lama, and is also lobbying the Chinese to put pressure on Sudan to accept the deployment of peacekeepers in Darfur. Feng Zhongping of the China Institute of Contemporary International Relations says Brown



Defensive positions At the recent NATO summit.

This opinion sets him apart from other European leaders." The Prime Minister dismisses reports that he entertained any thoughts of boycotting the Beijing Olympics in protest over China's crackdown in Tibet. He always intended, he says, to miss the opening celebrations but to attend the closing ceremonies, where the mantle of the Olympics will be passed on to London, which will host the summer games in 2012. Brown's instinct is for greater engagement with China. "It's in America's interests as well as Europe's to reform our international institutions now. China is knocking on the door to be part of the international institutions," he says. "As China and India become more important, we will lose the moment at which we can persuade them that it's really in everybody's interests to be part of a reform of the international system."

B Corp au service de Business Mauritius

Dynamia a commencé au mois d'avril 2022 des formations destinées aux membres de Business Mauritius. Une collaboration dont le but est d'aider les compagnies à développer des stratégies plus durables. A la clé, la création de business models plus résilients et produisant plus de bénéfices pour toutes les parties prenantes. 31 professionnels du secteur privé participent à cette formation qui est structurée en trois volets.



A l'international : Devons-nous être effrayés par le rapport du GIEC ?

La réponse est oui. Sans équivoque. Car le rapport du GIEC est un texte qui est considéré comme hautement conservateur, de par le processus suivi pour le rédiger et le publier. Ce n'est donc pas un rapport spéculatif qui ferait état de possibles vérités ou de suppositions. Les éléments de ce rapport sont vérifiés, discutés et revérifiés. Ils ne sont pas à mettre en cause.

Le Groupe d'experts Intergouvernemental sur l'Évolution du Climat (GIEC) a été créé en 1988 par l'Organisation Météorologique Mondiale (OMM) et le Programme des Nations Unies pour l'Environnement (PNUE). Sa mission consiste à analyser le changement climatique, ses conséquences et les stratégies d'adaptations possibles à travers le monde. S'il se veut purement scientifique, le GIEC a aussi pour but de fournir des éléments objectifs aux gouvernements afin d'élaborer des politiques dans le domaine du climat.

Qui sont les experts qui composent le GIEC ?

Le GIEC est composé d'experts scientifiques (climatologues, économistes ...) mandatés par les gouvernements des 195 pays membres. Ils sont chargés de dégager un consensus entre tous les pays, gage de sérieux du contenu du rapport. La sélection des auteurs se fait par appel à candidature auprès des gouvernements et des organisations ayant le statut d'observateur, puis ils sont choisis en fonction de leurs compétences, des besoins et d'un équilibre entre les nationalités et les sexes. Le GIEC respecte ainsi la diversité des points de vue et des qualifications scientifiques.

Tout ce que nous pouvons lire dans le dernier rapport du GIEC n'est donc pas le fruit de spéculations de savants fous ou de scientifiques obsolètes. Ce texte est une version tiède de ce qui nous attend si nous ne changeons pas durablement notre manière de nous développer.

Portrait : Ngwing Kimani

*Directrice exécutive
de B Lab Africa*



Portrait

Ngwing Kimani est la directrice exécutive de B Lab Africa. Elle détient un rôle clé pour opérer le changement des pratiques d'affaires dans sa région. Nous nous inspirons depuis longtemps de sa réflexion et de son expérience et nous voulions passer du temps avec elle pour mieux la connaître. Nous avons discuté de son parcours personnel, des personnes et des idées qui ont influencé sa carrière et de sa vision des principes B Corp .

Ngwing vous êtes le directeur exécutif de B Lab Africa, pouvez-vous nous parler un peu de vous et du parcours qui vous a amené à travailler pour B Corp ?

Je suis née au Cameroun, en Afrique de l'Ouest et, en grandissant, ma mère a toujours eu une entreprise. Elle s'est essayée à différents types de commerce. Elle est infirmière de profession, mais nous avons un kiosque en bordure de route, à côté de la maison. Elle avait également une boutique, où elle vendait des céréales, et un mini-supermarché qui se spécialisait dans les produits de beauté pour femmes. Et une chose dont je me souviens très bien, c'est que ma mère n'avait jamais d'argent. Elle a toujours été fauchée et cela m'a rendue curieuse des affaires et de leur fonctionnement dès mon plus jeune âge. Je me demandais comment vous pouviez avoir plusieurs entreprises et ne pas gagner d'argent du tout ? Cela m'est resté. Alors quand je suis allée à l'université en 2002, aux États-Unis, j'ai étudié la comptabilité pour le côté financier et la gestion d'entreprise. Pendant tout ce temps, je n'avais encore jamais entendu parler de l'économie d'impact.

Avez-vous toujours eu l'intention de revenir après vos études ?

Je ne voulais pas rester aux États-Unis, pour des raisons personnelles. Je venais de me marier et je ne voulais pas fonder ma famille là-bas. J'avais l'impression que la réalité d'être Africain est difficile à ancrer quand on n'est pas en Afrique. Je croyais et crois toujours, qu'il y a beaucoup à faire ici, sur le continent africain. Au moment de décider de notre prochain déménagement, vers 2006, j'ai dit à mon mari : 'Il y a tout un continent de gens qui me ressemblent, qui m'apprécient, pour qui je n'ai pas à faire mes preuves tous les jours, pour qui je n'ai pas besoin de prouver ma légitimité. Alors quand tu es prêt, sache que je ne veux pas être ici.'

À cette époque, nous pensions aussi avoir des enfants et il fallait calculer le coût de la garde d'enfants. À la maison, nous aurions de l'aide.

Est-ce que c'est compliqué d'être une femme africaine aux États-Unis ?

Je suis allée à l'école à Green Bay, dans le Wisconsin, qui est un très petit état laitier, pas vraiment une affiche pour la diversité. Les gens me demandaient toujours si j'étais la femme d'un joueur de football. L'équipe de football de Green Bay était populaire et dans leur esprit, le seul moyen de justifier ma présence était de m'affilier, d'une manière ou d'une autre, à l'équipe de football. C'est ainsi qu'ils voyaient la plupart des Noirs à cette époque. Je n'ai jamais pensé que c'était un élément déterminant d'être une femme ou un homme aux États-Unis. Le problème c'était la peau. C'était peut-être lié à l'état dans lequel je me trouvais. A New York ou dans le Maryland, cela aurait peut-être été différent.

Votre famille a-t-elle approuvé votre retour en Afrique ?

Pas vraiment. Ma mère m'a demandé pourquoi nous y retournions. À son avis, nous avions tout ce dont nous avions besoin aux États-Unis et à l'époque, toute ma famille, frères et sœurs inclus, vivait soit aux États-Unis, soit au Canada. Mon père est diplomate.

Vos parents ont-ils compris ce que vous ressentiez sur le fait d'être quelqu'un de couleur aux États-Unis ?

Non, nous n'avons pas eu ces conversations. Je suppose que c'est juste quelque chose que vous savez. Nous avons tous vécu cela d'une manière ou d'une autre, nous ne perdons donc pas de temps à partager ces expériences car il n'y a pas grand-chose à faire à ce sujet.

Ainsi, quand vous êtes arrivés au Kenya, qu'avez-vous fait ?

Nous avons mis du temps à nous installer. Nous avons eu nos deux premiers enfants, puis j'ai recommencé à travailler en 2010. C'était pour une société de conseil appelée Dalberg Global Development Advisors. C'est là que je suis entrée en contact avec le mouvement B Corp. Un jour, Dalberg a invité la première employée que B Lab Inc USA ait jamais recrutée en Afrique : Olivia. Après un certain temps, Olivia est allée à Amsterdam pour aider à démarrer le bureau là-bas. Puis elle est revenue en 2017, pour mettre en oeuvre un B Lab sous l'égide de B Corp Africa. Ainsi, avec B Lab Inc, aux États-Unis, ils ont collecté des fonds pour démarrer B Lab Afrique de l'Est et ont ouvert un bureau au Kenya. Olivia m'a invitée à rejoindre le conseil d'administration.

C'est à ce moment-là que j'ai découvert une nouvelle forme de business model, un modèle où l'on ne pense pas uniquement au profit pour soi-même ou pour les actionnaires. Au cours de mes études, j'avais seulement appris comment réduire les dépenses pour réaliser le plus de bénéfices possibles.

Ce nouveau concept a-t-il été un choc pour vous ?

Je ne dirais pas que c'était un choc. Je dirais que c'était un changement bienvenu parce que-je ne sais pas comment cela se passe à Maurice-mais ici, il y a de la marge pour améliorer la façon de faire des affaires. Pour vous donner un exemple simple : si vous employez un ouvrier, combien le paye-vous ? En tant qu'employeur, avez-vous réfléchi à la façon dont cet argent se matérialise pour cette personne, à ce qu'elle peut en faire ? Aux possibilités et aux limites que cet argent lui donne ?

Parce qu'ici, nous finissons par avoir beaucoup de conversations de ce type. L'employeur dit : 'Mais c'est le taux du marché.' Et on répond : 'Oui c'est le taux du marché mais ne voyez vous pas que ce n'est pas suffisant ?'

Et on avance dans les discussions avec des questions plus importantes, comme : 'Qui établit le taux du marché ? Ce sont les entreprises elles-mêmes qui sont là à des fins capitalistes, n'est-ce pas ?' Et on essaye d'amener le concept d'intégrité comme un élément central.

Qu'est-ce que vous entendez par " intégrité " ?

Les entreprises intègres n'acceptent pas les pots-de-vin, pour les contrats avec les fournisseurs ou pour embaucher des membres d'équipe. J'ai l'impression qu'au fond, et c'est mon point de vue personnel, quand on écoute ces dénonciations sur les politiciens qui ont détourné des fonds, ici au Kenya, il y a un tollé. Dans

toutes les histoires qu'on entend, on parle de milliards et de trillions de fonds détournés. Mais je me demande : 'Mais qu'en est-il de moi en tant qu'individu ?'

Que se passe-t-il si je dois renouveler mon passeport et que j'ai présenté tous les documents qu'ils m'ont demandé d'apporter, et que le bureau des passeports me dit de prendre rendez-vous et d'attendre le jour de mon rendez-vous et que je ne veux pas le faire ? Je veux plutôt aller trouver quelqu'un que je connais, que je peux payer pour avoir rendez-vous demain ? Si je me comporte comme ça, alors je suis corrompue ! Je n'ai pas besoin de voler un milliard pour être corrompue et alimenter le système défaillant. Et c'est ce système que nous essayons de changer. Parce que quand on commence à ce niveau de corruption, qui a l'air bénin, quand on acquiert plus de responsabilités, ce comportement est déjà intrinsèque.

C'est un point de vue intéressant, car généralement les gens voient les choses de l'autre côté et considèrent que l'exemple vient d'en haut, mais vous voyez la corruption comme étant construite par le bas.

Si nous avons une politique de tolérance zéro en tant qu'individus et que nous appliquons cette tolérance zéro dans tous les domaines de notre vie, nous pouvons apporter des changements sur le lieu de travail, dans nos achats, tout en traitant avec toutes nos parties prenantes. Mais si en tant qu'individus nous payons pour faciliter notre chemin personnel c'est de l'égoïsme et un manque d'intégrité. Quand quelqu'un qui a commis des centaines de petits actes bénins pour se faciliter la vie entre au gouvernement, il continue d'appliquer la même logique à une plus grande échelle.

Ces gens qui volent à ce niveau, c'étaient des gens normaux avant. Ainsi, lorsque nous réfléchissons à la conscience d'un leader et à ce qu'il a été depuis le début, nous devons d'abord réfléchir à nos propres comportements personnels.

C'est aussi pourquoi le mouvement B Corp considère toutes les tailles d'entreprises. Bien sûr, nous nous concentrons sur les entreprises à but lucratif mais nous ne limitons pas ce mouvement aux seules grandes entreprises, nous partons même des petites et moyennes entreprises lorsque nous faisons nos ateliers de formation. Nous voulons que cet état d'esprit touche tout le monde. Nous soulevons donc ces questions avec tous : quel est l'effet de votre comportement en tant que responsable, responsable des achats ou responsable des ressources humaines qui souhaite souscrire une assurance et choisit l'entreprise qui vous offre un pot-de-vin ? L'intégrité commence là.

Certains voient B Corp plus comme une formule dédiée aux grandes entreprises, mais vous le présentez plus comme un mouvement de terrain.

Je le présente comme les deux. Je pense que les PME ont un rôle à jouer, et elles représentent aussi la majorité des entreprises en Afrique de l'Est. Je m'avancerai même à dire, en Afrique. Combien de grandes entreprises vs. les petites et moyennes ? Au Kenya par exemple, 80% de l'économie est créée par les PME. Si nous ne parlions qu'aux grandes entreprises, nous n'irions pas très vite. Et l'une des choses que nous avons réalisées très tôt pour le mouvement en Afrique-en Afrique de l'Est en particulier-est que nous devons partir d'un changement de mentalité, pas même d'un changement de système. Ces concepts ne sont malheureusement pas enseignés dans les écoles. Alors maintenant, nous avons des partenariats avec des universités pour lancer cette conversation. C'est un concept puissant que nous devons partager aux plus jeunes.

Pensez-vous que l'introduction de ce concept dans les universités peut ralentir la propagation de la corruption ?

C'est mon point de vue : je ne pense pas que la corruption commence en haut. Ça part du bas, et on dit souvent ici, que la révolte du peuple devant les escroqueries du gouvernement ne trouve pas sa source dans l'indignation. La révolte trouve sa source dans la tristesse. On est triste de ne pas participer et de ne pas pouvoir profiter nous-mêmes. Quand on pense aux scandales des appels d'offres. Dans ces histoires, ce sont les petites gens qui ont rendu cela possible. Les personnes dont les entreprises sont utilisées comme couverture pour tout cela. Pour moi, la chose la plus douloureuse est la suivante : l'Afrique est très riche en ressources, nous alimentons des tonnes et des tonnes de continents à partir d'ici, mais nous sommes appauvris parce que nous prenons de mauvaises décisions et nous devons changer cela. Travailler pour le mouvement B Corp, c'est aussi une façon de participer pour forger le changement dont nous avons besoin.

Est-ce la responsabilité du gouvernement ou celle du secteur privé ?

Tout le monde doit être responsable. Lorsque nous parlons aux entreprises et que nous soulevons des questions telles que : 'Comment traitez-vous vos travailleurs ? Comment traitez-vous vos fournisseurs ? Comment prenez-vous soin de l'environnement ? Comment vous souciez-vous de la communauté dans laquelle vous évoluez ?' Cela résout de nombreux problèmes, plutôt que de nous croiser les bras et de dire : 'Les gens ne peuvent pas se payer des soins de santé,

le gouvernement doit nous donner des soins de santé universels.'

Imaginons que vous êtes un PDG dans le secteur privé et que vous versez à votre femme de ménage un salaire décent, suffisant pour qu'elle puisse s'offrir des soins de santé pour elle-même et sa famille. Cela lui donnerait accès à un besoin de base et soulagerait la pression des services publics. Alors pourquoi lui payez-vous une misère pour qu'elle puisse compter sur le gouvernement pour lui offrir des soins de santé universels ? Et puis vous, en tant que PDG, vous gagnez 200 millions par an et elle ramène moins de 100 000 par an. C'est la même société, non ? Votre argument est-il que l'entreprise n'a pas d'argent ?

Cela tient-il la route si, en fin de compte, votre bonus est si élevé ?

Quel est l'accueil que vous recevez en Afrique de l'Est ?

En Afrique de l'Est, nous avons reçu beaucoup de réponses positives de la part des PME. Il y a beaucoup d'entreprises qui parlent d'intégrité. En termes de réceptivité à une autre façon de faire des affaires, je dirais qu'il y a beaucoup de bonnes conversations autour de cela et qu'il y a beaucoup de volonté de la part des partenaires et de la communauté. Les défis que nous rencontrons résident dans le financement pour soutenir ces entreprises car elles doivent être soutenues pour atteindre leur objectif, mais aussi dans le fait que la certification B Corp n'est pas gratuite. Ils doivent donc payer pour être certifiés et ce n'est pas une priorité pour eux, car comme vous le savez, le climat n'est pas propice aux affaires en ce moment. Pour contourner ces obstacles nous maintenons leur engagement, même s'ils ne sont pas certifiés B Corp, et nous surveillons de près ceux qui sont certifiés pour amplifier leur voix afin de générer plus d'intérêt à être une force pour le bien.

Avez-vous beaucoup d'entreprises en cours de certification ?

Nous avons fait beaucoup en si peu de temps et, fait intéressant, à l'échelle mondiale, pendant la pandémie, nous avons plus que jamais reçu des demandes de certification B Corp.

Cela pourrait être lié au ralentissement que nous avons vécu : les gens ont eu le temps d'y réfléchir. Mais voyant également comment les entreprises ont été touchées et comment les gens ont perdu leur emploi et, parfois même, ont tout perdu, certains propriétaires d'entreprise réfléchissent à la façon dont ils veulent aborder l'entreprise et l'avenir. Je suis donc heureuse que le sujet soit lancé, partout et sur le continent, et j'espère que cela se traduira par davantage de B Corp.

Le mouvement B Corp est originaire des États-Unis, comment les gens prennent-ils cela en Afrique ? Y a-t-il un frein à recevoir des leçons de l'Occident ?

Pour être honnête, nous avons eu des retours d'entreprises qui utilisent notre outil B Impact Assessment, des commentaires portant sur les questions qui leur sont posées : à savoir si elles sont pertinentes et applicables pour le continent.

Donc, ce sur quoi nous nous concentrons, c'est de faire résonner le message auprès des entreprises ici. Ainsi, lorsque nous organisons des ateliers, nous les adaptons au contexte local. C'est pourquoi, dans les pays où B Corp se développe, nous avons des partenaires locaux, tels que Dynamia, qui nous aident à organiser ces ateliers et à mener ces conversations pour nous. Par conséquent, autant que possible, le contexte est localisé, mais le sens et la vision ne se perdent pas.

Je dois vous demander : tout ce que vous m'avez dit est très puissant et aussi très politique et il me semble que vous pourriez être une femme politique fantastique. Pourquoi avez-vous fait le choix de travailler chez B Corp au lieu de peut-être vous lancer en politique ? Ou n'est-ce pas mutuellement exclusif ?

Eh bien, le mouvement B Corp est censé être apolitique et c'est pourquoi nous l'avons délibérément séparé des gouvernements. Nous ne vérifions donc pas les entités gouvernementales.

Le message que nous essayons de faire passer est que le secteur privé ne doit pas fonctionner dans une bulle comme si les problèmes de société ne les affectaient pas. Ce que nous disons, c'est que le secteur privé est un puissant moteur de changement sociétal et environnemental, et nous voulons donc le mobiliser pour avoir un impact positif. Je reconnais le rôle que joue le gouvernement et c'est ainsi que nous nous connectons avec le gouvernement lorsqu'il s'agit de changement de politique. Il s'agit de travailler avec le gouvernement pour mettre en œuvre une politique qui permette au secteur privé d'influencer positivement et d'avoir un impact sur le changement.

En ce qu'il s'agit de mon engagement personnel, j'ai appris à dire jamais. Mon père est un politicien et j'ai grandi avec la politique. Pendant très longtemps, pour être franche, je n'ai pas voulu m'asseoir là où les gens discutent de politique. J'ai seulement vu à quel point cela nous affectait négativement en tant que famille.

En quoi cela vous a-t-il affecté négativement ?

Je n'ai jamais été au courant, ou je n'ai jamais regardé de près ce que faisait mon père, l'impact qu'il avait. J'ai un père qui n'était pas présent pour nous parce qu'il était présent pour le gouvernement et pour le pays. Nous avons toujours des invités à la maison, tout le temps. Bien sûr, en tant qu'enfant, vous ne faites pas partie de la conversation, mais vous faites partie du travail parce que vous êtes celui qui doit cuisiner, nettoyer et aider avec tous ces visiteurs. Le Kenya est un pays très politique et à cause de la façon dont j'ai grandi, quand j'ouvre un journal et que je lis une histoire sur un politicien, ma première pensée est : qu'en est-il de ses enfants ? Les enfants ont accès à ce journal et les gens s'en moquent. .. Ils ne considèrent pas les politiciens comme des personnes, comme une personne qui a des enfants ou une femme. Récemment, il y avait un gouverneur d'un de nos comtés ici qui est décédé d'un accident de la route-ses enfants l'ont entendu à l'école parce que c'était sur les réseaux sociaux, c'est ainsi qu'ils ont appris que leur père était mort. C'est malheureux mais personne ne pense à la famille.

Il fut un temps où quelqu'un partageait une publication sur les réseaux sociaux disant que mon père était décédé. Ce n'était pas vrai, mais parce qu'il travaille pour un gouvernement qui est au pouvoir depuis longtemps, de nombreux commentaires se réjouissaient de sa mort. Ils estiment que cette personne mérite des articles et une couverture médiatique. Ils ont l'impression que la personne leur appartient. Et pour être honnête, la personne leur appartient-regardez Nelson Mandela. La personne leur appartient. Vous devez partager cette personne avec tout le monde parce que c'est la vie qu'elle a choisie.

Alors j'ai décidé que ce n'était pas moi. Ce que moi je peux faire, c'est de soutenir quelqu'un en politique. Je peux partager mes connaissances, mon expérience. Les aider avec leurs politiques. Leur manifester. Mais je ne veux pas appartenir au pays aux dépens de ma famille.

Comment vont les femmes en Afrique ? Font-elles partie du monde des affaires ? Sont-elles meilleures que les hommes ?

Je dirais que les femmes en Afrique trouvent définitivement leur voix maintenant. Il y a eu beaucoup d'initiatives d'autonomisation des filles, des jeunes filles et les femmes sont plus confiantes : pour parler, rêver et affirmer que leur rêve ne dépend pas du fait qu'elles soient ou non mariées. Ici et maintenant, les femmes ont plus de ressources et elles ont plus de groupes d'affaires où elles peuvent s'encadrer mutuellement. Elles ont plus d'opportunités de s'épanouir, elles se tiennent par la main. Il y a toujours des défis parce que la coutume veut que les femmes ne possèdent pas de propriété-elles n'ont donc pas de garantie qui leur permette d'obtenir un financement pour développer leur entreprise. Mais beaucoup de femmes fondent maintenant des entreprises et ambitionnent de les développer. Traditionnellement, vous trouviez une femme dans un petit kiosque au bord de la route. Alors, lire l'histoire de celles qui ont débuté modestement dans ces kiosques et qui sont ensuite parvenues à faire croître leur entreprise, cela me réchauffe vraiment le cœur, parce que je sais que ça encourage une autre femme, quelque part.

Avez-vous un message pour les Mauriciens à propos de B Corp, ou plus encore sur la façon dont nous devons changer notre société ?

Le message que je vais transmettre est que chacun de nous, en tant qu'individu d'abord, a un rôle à jouer. Même, mais plus encore, chaque entreprise du secteur privé a un rôle à jouer. Nous pouvons faire une énorme différence si nous choisissons d'avoir un impact en ayant les meilleures structures de gouvernance possibles afin qu'elles transcendent le leadership en impliquant les communautés. En pensant à la façon dont les pratiques commerciales affectent l'environnement. En prenant à chaque fois les bonnes décisions pour les clients, avec des produits et des services de qualité. Et, plus important encore, en responsabilisant les employés, tous les employés-car ils sont une extension de toute entreprise. Donc, si vos employés choisissent vos valeurs en tant qu'entreprise, cela signifie qu'ils ont ces mêmes valeurs chez eux et dans leur famille. Ensuite, à l'avenir, nous aurons d'autres entreprises qui pourront se développer à partir de ce point d'apprentissage qu'elles ont choisi chez vous. Le secteur privé doit donc vraiment se positionner de manière à contribuer à propulser Maurice vers l'avant .

Cher Guy



A chaque édition, Guy de Rosnay, ingénieur managerial, répond aux questions des personnes travaillant en entreprise.

Il place les fondements des problèmes rencontrés et les modélise pour faire émerger les solutions adaptables à la situation décrite.

Cher Guy,

Je suis employée dans la même compagnie depuis 12 années déjà. J'aime beaucoup mon travail mais depuis la pandémie et les confinements, la charge de travail est devenue beaucoup plus lourde psychologiquement. J'ai le sentiment de ne plus avoir de vie et de pouvoir être contactée par mes collègues à toute heure. Comment faire pour que les choses redeviennent comme avant?

Géraldine



Chère Géraldine,

C'est une situation que vivent beaucoup de personnes après la pandémie.

Votre difficulté est une surcharge de travail qui vous empêche d'arriver à vos fins.

Quelques options pour analyser la situation :

- Vous avez surestimé votre capacité à gérer à la fois votre vie personnelle et votre vie professionnelle à domicile. Et sous-estimé les dommages causés par cette double vie et les besoins de vos collègues.
- Votre cerveau n'a plus le temps de se reposer ou d'être concentré sur vos devoirs d'état, à cause de la surcharge des appels de vos collègues.
- Vous accumulez de plus en plus de tâches sans pouvoir terminer les précédentes, et tout nouvel appel porte son lot d'urgence.
- Vous faites du multitâche, avec des erreurs : c'est le vase qui déborde ! Votre principal objectif : faire que les choses redeviennent comme avant.

Votre objectif : faire que les choses redeviennent comme avant.

- Qu'est-ce que ça veut dire " redevenir comme avant " ?
- Redevenir comme avant c'est ne pas avoir de pandémie ni de confinement. Mais le passé n'est plus. Et l'avenir n'est pas encore arrivé. Seul votre présent est sous votre influence.
- Or dans votre présent, ce sont des nouvelles règles de vie qu'il vous faut accueillir.
- Comment faire pour que ces nouvelles règles de vie ne vous maintiennent pas dans cette surcharge de travail qui affecte votre santé psychologique ?
- Ou dit autrement, comment puis-je influencer mon présent pour disposer d'une charge de travail normale et me maintenir dans un état psychologique sain ?
- Comme les conditions de travail ne sont pas les mêmes qu'avant la pandémie, vous devez donc mettre en place de nouvelles règles de travail qui vont vous permettre de produire la charge de travail qui vous permet de retrouver un équilibre.

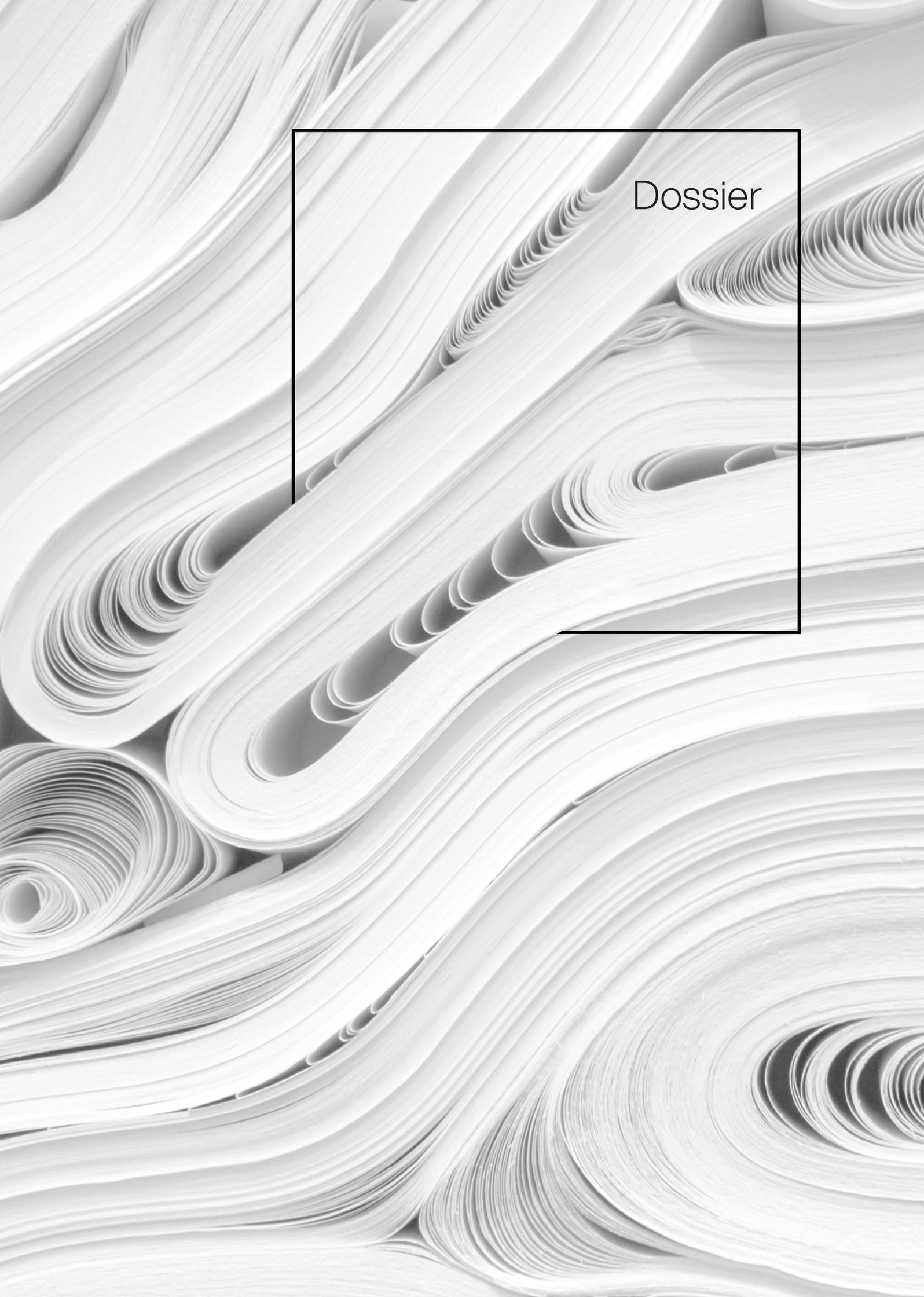


Quelles sont ces nouvelles règles de travail ?

- Pour les définir, il est d'abord nécessaire de partir du contexte.
- La charge de travail a-t-elle augmenté ? Projetez-vous dans votre situation d'avant la pandémie, parfois la charge de travail diminuait, parfois elle augmentait, parfois elle se maintenait.
- Si la charge de travail a augmenté, il est donc normal d'étendre ces horaires pour le compléter.
- Si la charge de travail est la même ou a diminué, la surcharge de travail est le résultat de quelque chose qui sort de l'ordinaire.
- Qu'est-ce qui sort de l'ordinaire ?
- Est-ce le fait d'être contacté à toute heure par vos collègues ?
- Comment vos collègues vous contactaient-ils avant la pandémie ?
- Pour quelles raisons vous contactaient-ils ? Les raisons sont-elles les mêmes ? Quelle est leur principale difficulté ? Qu'est-ce qui les empêchent d'arriver à leurs fins sans avoir à vous contacter ?
- Et si vous disposiez des talents et des forces qui leur manquent, cela est donc que vous leur êtes utile et que vous leur êtes d'une aide précieuse. Cela est plutôt encourageant et valorisant. Pourtant, il y a quelque chose qui ne va pas.
- D'où viennent les facteurs qui vous dérangent ? De l'extérieur : ce sont vos collègues qui vous contactent à toute heure du jour.
- Qu'avez-vous mis en place pour gérer ces facteurs extérieurs ? Comment vous êtes-vous protégée contre ces facteurs extérieurs ?

Solutions

- Comment votre vie d'avant la pandémie peut-elle vous aider à trouver la solution ?
- Quelles sont les règles qui étaient en vigueur ?
- Comment pourriez-vous les adapter dans votre vie d'aujourd'hui ?
- De même que ces règles d'avant étaient communiquées clairement à tout le personnel, de même vos nouvelles règles doivent être communiquées à ceux et celles qui vous contactent.
- Il s'agit donc pour vous de remettre de l'ordre là où le désordre s'est installé, de vous organiser pour exécuter les tâches de la journée, et de remplir votre rôle à la maison.
- Cela ne pourrait-il pas se traduire par un agenda clair de votre journée que vous communiquerez à vos collègues pour indiquer vos disponibilités et vos indisponibilités ?



Dossier

L'après Wakashio



Des solutions pour une résilience à long terme
L'Équipe de Dynamia a pris l'initiative de réaliser, en collaboration avec Josheena Naggea en Doctorat à l'Université de Stanford, un rapport sur les effets combinés du premier confinement mauricien et du naufrage du Wakashio sur la région de Mahébourg et du Sud Est. Ce rapport a été publié en 2021 et Amandine de Rosnay a souhaité, après avoir fait l'état des lieux, prolonger ce travail pour proposer des pistes de réflexion vers des solutions durables.

L'économie de la côte sud-est de l'île Maurice, où s'est produite la catastrophe du Wakashio, dépend presque entièrement de l'océan, de sa santé et des opportunités écosystémiques qu'il fournit. Les ressources marines sont fortement tributaires de la nourriture, des matières premières et des revenus. La plupart des écosystèmes marins de la région sont considérés comme vulnérables, avec une détérioration rapide de certaines des zones les plus accessibles de récifs, de mangroves et d'herbiers. Cela inclut malheureusement les aires marines protégées.

Il souffre également d'un manque de diversification économique, avec une industrie principalement basée sur le tourisme, une culture sucrière en repli et qui entraîne des changements d'affectation des terres à mesure que d'anciens champs de canne à sucre sont transformés en développements immobiliers, et quelques petits métiers localisés et souvent informels tels que la pêche artisanale. Ces industries, à l'exception de la

culture sucrière, sont toutes dépendantes des ressources marines et du bel environnement qu'elles procurent. Sur la base des statistiques de la région et de notre propre enquête, nous savons également que la région est relativement pauvre, avec des niveaux d'éducation inférieurs comparables à ceux de Rivière Noire.

La région présente donc une combinaison de fortes vulnérabilités environnementales, économiques et sociales.

Dépendance aux ressources marines et diversification économique

L'importance des "ressources naturelles vivantes" pour le bien-être est de plus en plus reconnue, y compris l'importance des écosystèmes marins pour les populations. La population du littoral et de l'arrière-pays tire avantage d'un large éventail de bénéfices monétaires et non-monétaires, avec des apports nutritionnels, économiques, culturels ou de protection côtière. Cependant, notre dépendance vis-à-vis de cette ressource naturelle vivante peut s'avérer préoccupante à certains égards.

La dépendance aux ressources naturelles a fait l'objet de nombreux travaux universitaires, car les pays riches en ressources peuvent souvent tomber dans le piège de la "malédiction des ressources". Bien qu'à ce stade il n'y ait pas de théorie à ce sujet qui fasse consensus, une définition simplifiée serait que certaines activités favorisant la croissance économique sont délaissées en raison des ressources naturelles existantes : les économies deviennent "paresseuses" tant que l'exploitation de la ressource naturelle conserve ses hauts rendements.

Malheureusement les systèmes océaniques subissent des pressions croissantes tant naturelles qu'anthropiques. Cela s'applique particulièrement à la région de l'océan Indien (IOR) qui est parfois appelée la " world's hazard belt " ("ceinture mondiale des risques") car elle est sujette aux catastrophes naturelles dans le groupe climatologique (cyclones et sécheresses), géologique et tectonique (tremblements de terre et tsunamis), et hydrologique (inondations et raz de marée). Le changement climatique augmente non seulement la probabilité et l'ampleur de ces catastrophes naturelles, mais il accroît également notre vulnérabilité à celles-ci.

Plus concrètement, le réchauffement et l'acidité croissants des océans sont en passe de détruire des pans entiers de systèmes récifaux, avec un impact sur la biodiversité et la protection naturelle que les systèmes océaniques nous offrent. Ajoutez à cela la pression humaine continue des activités touristiques irrespectueuses et motorisées, les changements d'utilisation des terres, la pollution et les rejets de l'eau, la surpêche et les engins de pêche perturbateurs, etc.

En conséquence, la diversification économique ,qui évite de dépendre d'une source de revenu unique, sera vitale pour le bien-être et la résilience future de cette région. Comme l'a noté la CCNUCC, dans le contexte de l'adaptation au changement climatique, la diversification économique prend une nouvelle pertinence en tant que stratégie pour sortir de produits, de marchés et d'emplois vulnérables et laisser la place à des sources de revenus à faibles émissions et plus résilientes au climat.

Les solutions accessibles

Aujourd'hui, toutes les solutions qui se veulent durables à long terme doivent être pensées dans le contexte du changement climatique. Cela a deux implications dans notre contexte.

Premièrement, et puisque la région est fortement exposée aux effets du changement climatique, les moyens de subsistance des populations qui dépendent principalement ou entièrement de l'accès aux ressources naturelles telles que la pêche, sont susceptibles d'être sévèrement impactés.

On peut s'attendre en conséquence à une baisse de la qualité des moyens de subsistance et du bien-être des Mauriciens dans cette région, d'autant plus que le niveau d'endettement des ménages s'est aggravé bien plus fortement dans le Sud-Est que dans les autres régions de l'île comme nous avons pu l'observer dans notre étude, du fait des effets combinés de la pandémie et du Wakashio. Cette vulnérabilité peut être exacerbée par

une faible capacité locale à adapter les stratégies de subsistance au changement climatique. Cette faiblesse peut être caractérisée par une structure économique " fragile " / " dépendante " , une faible connaissance des services climatiques et écosystémiques, un accès réduit à la technologie, un manque de transparence et de confiance politiques, et un personnel peu qualifié et un niveau d'éducation bas. Autant d'éléments aujourd'hui présents dans cette région.

Deuxièmement, rechercher des stratégies de subsistance et des sources de revenus alternatives signifie généralement se diversifier dans une nouvelle activité économique. Par exemple, les pêcheurs deviennent aussi agriculteurs. Cependant, comme c'est souvent le cas avec les solutions liées au climat, il faut se méfier de celles qui peuvent avoir des effets en cascade négatifs. Le changement d'une activité économique vers une autre peut entraîner un intensification de la concurrence autour d'une ressource naturelle spécifique. Si tout le monde décide de devenir agriculteur et que ce phénomène provoque une concurrence accrue dans le contexte plus général d'un changement d'affectation des sols et celui de ressources naturelles sous pression, on peut avoir la recette parfaite pour la " maladaptation " . C'est une adaptation avec des conséquences négatives importantes, et pouvant même augmenter le risque de conflits violents.

Par conséquent, toute solution à venir doit prendre en considération les éléments suivants :

- Développer les capacités locales pour créer de nouvelles sources de revenus.
- S'éloigner de la dépendance à une seule ressource.
- Réduire la vulnérabilité / soutenir la régénération des " ressources vivantes " (lagons, mer, sols, rivières, etc.). Favoriser les opportunités génératrices de revenus alternatives au moyen d'une structure économique adaptée.
- Adopter une " approche systémique " qui tient compte du reste de la région, de ses vulnérabilités et de ses forces.

Prenons par exemple le sort des personnes indirectement touchées par le Wakashio, qui ont reçu peu ou pas d'aide et de compensation. Comme les restaurants locaux et les petites chambres d'hôtes qui ont fait leur apparition à Mahébourg ces dernières années en prévision de l'augmentation du nombre de touristes.



La création d'opportunités génératrices de revenus pour augmenter la capacité d'adaptation, en tenant compte des forces et des vulnérabilités de la région, tout en gardant à l'esprit ce secteur de l'économie, pourrait inclure les idées suivantes :

Développer un écosystème start-up sur le territoire pour favoriser la création d'une structure économique différente.

En collaboration avec des ONG et fondations locales ou régionales, un écosystème pollinisateur pourrait être développé pour soutenir un pipeline de start-ups et de scale-ups d'éco-entrepreneurs avec l'objectif de contribuer au développement et à la diversification de la côte sud-est. Les propriétaires d'entreprises existants bénéficieraient eux-mêmes d'une formation commerciale et d'opportunités de réseautage. Cela aiderait à formaliser la multitude de petits commerçants "off-the-books" d'une manière non punitive mais plutôt en montrant les opportunités disponibles.

Une attention particulière devrait être accordée aux femmes entrepreneurs de la région qui gèrent souvent des "snacks" et qui pourraient bénéficier de formation professionnelle technique ou financière. Il faudrait en parallèle développer une solution plus importante et mieux adaptée pour aider à la garde d'enfants. Une subvention gouvernementale aux crèches, comme il se fait dans de nombreux endroits dans le monde, pourrait aider à alléger la charge financière de la garde externe.

Le renforcement du tissu économique pourra aussi se faire en facilitant le rapprochement et la coopération entre entrepreneurs et start-ups : création de hubs et de

co-working spaces, mise à disposition d'infrastructures (bureaux à loyers avantageux, mise à disposition d'équipements de production). Cela pourrait s'appliquer aussi bien au secteur agricole en mettant en relation des petits agriculteurs du sud-est avec des agriHub comme celui de la vallée de Ferney, autour d'opportunités de co-développement : jardins communautaires, montée en compétence technique des agriculteurs existants, y compris des pratiques agricoles régénératrices qui tiennent compte des impacts du changement climatique.

Renforcer ou utiliser les forces existantes comme leviers de résilience

Diversifier l'offre touristique en s'appuyant sur les aspects culturels tels que les festivals, les marchés, les spectacles nocturnes, les musées, les promenades historiques et les aventures en plein air qui s'éloignent de la mer telles que les refuges de montagne, les sentiers de randonnée bien aménagés le long de la côte et dans les montagnes, zip-lines / canyoning / VTT / escalade. Par exemple, la région possède une longue étendue de littoral intacte, qui peut être encore embellie et transformée en parc national, étendant éventuellement les parcs existants de la terre à la mer et créant une longue zone de nature protégée de la crête au récif.

De plus, les travailleurs de la région ont une solide expérience dans les activités touristiques. Ces compétences peuvent être davantage professionnalisées et les habitants peuvent être employés dans les différents hôtels et activités touristiques de l'île. L'hôtellerie mauricienne peine actuellement à trouver des ressources post pandémie, cette région pourrait leur fournir des travailleurs potentiels.

La pêche est intrinsèquement liée à l'identité des communautés ainsi qu'à l'attractivité de la région en tant que destination touristique. Nous devons nous demander : que pouvons-nous faire pour que leur métier avec l'océan soit durable et résilient à long terme ? Comment les former pour pêcher en dehors du lagon ? Comment assurer leur sécurité en mer ? Comment s'assurer qu'ils pêchent durablement ? Comment aider à professionnaliser les services pour que les chaînes du froid soient respectées afin qu'ils puissent vendre aux hôtels ? Comment diversifier leur offre en développant de la valeur tout au long de la chaîne de valeur autour de la pêche artisanale ? Il existe des projets dans le monde entier qui le font, l'un des meilleurs exemples étant l'entreprise sociale mondiale basée en Afrique du Sud www.abalobi.org

Utiliser des business models issus du Développement Durable

Le business model autour de l'idée de " fonctionnalité " nous invite à penser les espaces et les objets de manière différente et pour des bénéfices plus larges. Pensez à l'exemple de la location de vélos au lieu d'en acheter, un bâtiment qui est un espace de bureau pendant la journée et une école d'art la nuit. Ces types de modèles économiques ont tendance à trouver des moyens de maximiser l'utilité des objets et des espaces, tout en permettant une certaine autonomie à ses parties prenantes, et tout en étant plus efficaces pour redistribuer la richesse que les entreprises traditionnelles-créant ainsi plus d'harmonie dans les sociétés. Dans la région du sud-est, il existe un centre de jeunesse et de sport géré par le gouvernement qui est largement inutilisé-en appliquant ce type de réflexion et en créant éventuellement des partenariats public-privé, imaginez ce qui pourrait être fait.

Stopper l'érosion de la résilience de nos ressources naturelles vivantes.

Jusqu'à présent, nous avons surtout mentionné les carottes, les solutions douces qui peuvent encourager au changement. Mais il nous faut aussi appliquer un certain nombre de bâtons, d'obligations ou de nouvelles

dispositions légales pour protéger dans l'urgence les ressources naturelles. Dans le cas de l'océan par exemple :

- Réguler sévèrement ou interdire la pêche dans le lagon
- Restreindre les visiteurs quotidiens dans le parc marin
- Interdire la navigation à moteur dans les sections stressées
- Imposer des pauses saisonnières
- Stopper le dragage de la plage
- Imposer de lourdes amendes pour pollution sur les îlots extérieurs

Le temps pour agir est maintenant, nos ressources méritent notre mobilisation pour les protéger. Nous encourageons nos lecteurs, clients et partenaires à se joindre à nous dans nos réflexions pour acter un changement positif dans cette région vulnérable et sur la totalité du territoire mauricien.



Au revoir
Amandine



Au revoir Amandine !

Amandine a rejoint Dynamia en août 2016 et nous quitte en ce mois de juillet 2022.

Cela fait six années passées au sein de notre cabinet de conseil. Les ressources humaines sont pour nous la clé de nos accomplissements. Dynamia construit son tissu social comme une vraie famille qui souhaite faire grandir tous ses enfants. Passé le premier moment de chagrin, nous avons voulu faire en sorte que ce départ se passe le mieux possible. Nous avons voulu vous partager l'expérience d'Amandine au sein de notre famille et formaliser ici les souhaits que nous lui adressons sur sa nouvelle route

Amandine

« Mon rôle chez Dynamia a évolué au fil des ans. Au fur et à mesure, j'en apprenais davantage sur la profession de consultant et la façon particulière dont Dynamia l'aborde, j'en découvrais davantage sur moi-même et j'étais de plus en plus habilitée à choisir mon chemin personnel. Ces dernières années, j'ai vraiment voulu développer les services de Dynamia dans le domaine du changement climatique, car avant même le début de la pandémie, vers 2017, il y avait déjà des "signaux" que ce serait un sujet clé et le nœud des stratégies les plus durables de la société d'affaires à l'international et à Maurice.

Si je devais résumer brièvement comment Dynamia m'a aidée à grandir, c'est à travers deux aspects principaux 1) ce que je pourrais appeler la voie Dynamia, et 2) mon autonomisation personnelle.

Quand on est encore assez nouveau sur le lieu de travail, il est difficile d'avoir l'impression qu'on a son mot à dire, sur la façon dont se font les choses ou encore ce sur quoi on aimerait travailler. Vous sentez que ceux en autorité décideront pour vous de ce qui doit être fait et comment- c'est ainsi qu'on vous apprend le monde des affaires. Ce qui est pour moi l'un des plus grands paradoxes de la " culture du travail comme d'habitude », car ceux qui pensent de cette façon sont en général les mêmes qui aiment les gens qui se défendent, les gens qui sont confiants et affirmés et qui possèdent les traits liés à l'extraversion.

Et bien, pas tellement, chez Dynamia. Dès le premier jour où j'ai mis les pieds chez Dynamia, on m'a demandé ce que je voulais faire. Comment je voulais contribuer à créer un monde meilleur. Quelle mission m'a animée. Comment je voulais que cela se reflète dans mon travail chez Dynamia. Et je pense que c'est le cadeau le plus

précieux qu'on aurait pu me faire. À partir de là, le monde vous appartient.

Mais cela signifie également qu'il est temps de travailler dur pour réfléchir à toutes ces choses. Avoir la volonté de se remettre en question, de changer ses habitudes et de faire ce travail intellectuel et émotionnel. Pourquoi es-tu sur cette terre ? Qu'aimeriez-vous laisser derrière vous ? De quelles manières aimeriez-vous le faire- quelles sont les valeurs, l'éthique, les lignes que vous ne voulez pas franchir, les lignes que vous ne voulez pas que les autres franchissent vis-à-vis de vous-même, la manière dont vous allez arriver à tout ça ? Et plus vous " entrez dans votre pouvoir " , plus vous devenez confiant, plus les choses deviennent claires.

Et en même temps, l'équipe de Dynamia vous donne un certain nombre d'outils, d'approches de gestion, de cadres de réflexion qui vous aident à la fois en tant qu'individu mais aussi dans la façon dont vous l'appliquez au travail. En fin de compte, tout est vraiment une question de renforcement des capacités personnelles.

C'est ce que l'écoute et la douceur dans le leadership ont fait pour moi.

Il y a plusieurs choses qui m'ont attirée vers le rôle que je suis sur le point d'assumer chez BM :

- C'est une façon pour moi d'utiliser à la fois mes compétences de base et de revenir un peu à mes souhaits initiaux de travailler au niveau national à travers l'élaboration des politiques-avec le conseil plus technique du secteur privé ;
- Le travail correspond bien à mon objectif, qui est d'aider Maurice à créer et à faire la transition vers un système économique alternatif solide pour son développement durable.

Et enfin, il y a bien sûr l'élément de compensation. Une augmentation est toujours une bonne chose, surtout pour ma famille. Mon mari travaille dans le tourisme, donc les années covid ont ajouté une pression financière pour nous. Et nous avons ajouté un petit humain à notre famille il y a un an, ce qui nous donne à tous les deux un impératif plus fort pour travailler sur nos finances familiales. Quelque chose qui, jusqu'à récemment, n'a pas été une grande priorité dans ma vie. Avoir des enfants change cela assez radicalement !



Guy Fromet de Rosnay

C'est grâce à Thierry que j'ai rencontré Amandine. Je ne connaissais même pas son existence bien que nous partagions le même nom de famille.

Notre point commun ? L'Afrique : j'y suis né et y ai passé ma jeunesse, elle y a grandi.

Je me souviens du premier jour d'Amandine chez Dynamia. Après les étapes d'induction, nous lui avons soumis un travail qu'elle devait nous rendre dans les deux jours. Elle nous l'a rendu au bout de trois heures !!! Voilà qui est Amandine. Une capacité intellectuelle rassurante. Une collaboratrice studieuse sur qui on peut compter. Un goût pour le travail correctement réalisé. Une capacité à faire le lien entre des idées et des phénomènes qui sont a priori déconnectés. Un relationnel vivant, agréable et qui compte sur le fait de pouvoir travailler dans un climat amical pour atteindre un même objectif.

Pour moi, le bénéfice d'avoir Amandine comme collaboratrice se résume en deux mots : l'esprit tranquille.

C'est un privilège d'avoir collaboré avec Amandine pendant six ans. C'est aussi un privilège d'avoir co-financé son Master of Science in Carbon Management en 2018 et 2019. C'est enfin un privilège de constater que son passage chez Dynamia lui a permis d'accepter un poste de Head of Sustainability and Inclusive Growth chez Business Mauritius à partir du 4 juillet 2022. Nous lui souhaitons, chez Business Mauritius et auprès de ses membres et des autres parties prenantes, un avenir plein de challenges à la mesure de son potentiel, encore à découvrir.



Thierry Le Breton

De nombreuses personnes ont certainement fait un jour l'expérience d'avoir un ou une collègue avec qui travailler devient un vrai plaisir, où la synchronisation fonctionne à merveille et où il n'est pas besoin de se parler pour se comprendre. Quand j'ai rencontré Amandine il y a six ans, j'ai tout de suite compris qu'elle serait cette personne-là, et je n'ai pas été déçu. Avec elle, le travail en équipe nous a permis de relever de nombreux défis et nous avons ainsi pu répondre à des questions tout à fait nouvelles dans le monde du management à Maurice. Arrivée quelques mois seulement après la création de Dynamia, elle a apporté une belle contribution à notre développement et a participé à toutes les innovations qu'il nous a fallu faire pour que la notion de « sustainability » devienne une réalité au sein des grands groupes mauriciens.

Amandine a une vision large et perspicace sur la réalité du monde. J'ai évidemment apprécié son efficacité au travail, mais c'est probablement son humour et sa joie de vivre qui me manqueront le plus. Les compétences qu'elle a développées au fil du temps lui donnent aujourd'hui les capacités de porter des dossiers plus ambitieux au niveau national. Je suis heureux qu'elle ait l'opportunité d'exprimer plus avant l'étendue de ses talents. Je suis confiant que cela occasionnera d'autres formes de collaboration. De toute façon, je sais qu'au fond nous portons les mêmes ambitions d'une justice écologique et sociale qui ne se compromet pas ! Nous sommes donc très vite de revue, ma chère Amandine.



Micael Noguero Kwik

« Amandine a été d'un grand soutien pour que notre équipe atteigne la certification B Corp, mais aussi pour servir la communauté des affaires dans notre région. Professionnellement, j'ai beaucoup apprécié son approche scientifique sur des sujets complexes pour les entreprises, comme l'action pour le climat. Elle garde toujours le focus sur ce qui est pertinent tout en rendant l'ambiance de travail très agréable. Même pendant les moments de forte pression, elle a pu performer et livrer le travail à temps. J'attends avec impatience cette nouvelle phase de sa carrière professionnelle, car je suis sûr que nous continuerons à avoir des opportunités de collaborer vers une île Maurice plus durable et inclusive.

DYNAMIA

5, The Country Side, Vivea Business Park, Saint Pierre, Ile Maurice
Email : info@dynamia.mu | Tel : +(230) 432 0517