THE MAURITIUS CHAMBER OF COMMERCE AND INDUSTRY

CCI Info

BULLETIN NO.48 – AVRIL 2011

www.mcci.org

LA FORMATION :
MOTEUR DE DÉVELOPPEMENT DE L'ENTREPRISE

EMTEL mifi

L'internet haut débit, à plusieurs en même temps, partout*

Avec Emtel Mifi, connectez-vous à Internet où que vous soyez et partagez votre connexion avec 5 personnes de votre choix comme si vous possédiez votre propre hotspot Wifi mobile.

- Utilisation individuelle ou jusqu'à un maximum de 5 utilisateurs
- Jusqu'à 7.2 Mbps
- Connecte plusieurs appareils Wifi : laptop, mobile, console de jeux, tablet PC, etc
- Se glisse dans la poche
- Allumez et surfez tout de suite dans un rayon allant jusqu'à 100 mètres
- Autonomie de 4 h
- Écran LCD

Forfait Internet à partir de **Rs 360** incl TVA

L'appareil à partir de **Rs 4,499** incl TVA

EMTEL mifi

L'internet mobile à partager

Photos non-contractuelles * Fonctionne dans les zones couvertes par le réseau 3G & 3.5G de Emtel

www.emtel.com

Customer Care **498 9898**

EMTEL

OUVERTURE ET MODERNISME

CÉDRIC DE SPÉVILLE – Président

Au lendemain de l'Assemblée Générale Annuelle de notre institution, il convient de s'arrêter un instant pour prendre la mesure des chantiers qui nous attendent en 2011.

L'année 2011 sera sans nul doute pleine de challenges et de promesses.

Les challenges sont nombreux. Les contrecoups de la crise économique internationale continuent de se faire sentir, et nos entreprises peinent a retrouver le dynamisme nécessaire pour assurer une croissance solide. Nous sommes loin d'une surchauffe de l'économie mauricienne, et pourtant les chiffres officiels aussi bien que les prévisions d'inflation sont préoccupantes. Les solutions pour contrer cette inflation «cost push» essentiellement importée ne sont pas directes, et l'efficacité d'un durcissement de la politique monétaire – avec ses effets indésirables sur les coûts d'investissement et la valeur de la roupie – reste à prouver.

Nous devons rester vigilants et tenir le cap. C'est la fermeté avec laquelle nous repousserons les solutions de facilité qui fera la différence. Si nous avons su garder tant bien que mal la tête hors de l'eau c'est grâce à la cohérence de la politique réformatrice engagée par les secteurs privés et publics depuis plusieurs années. Les principes de base d'une économie juste, mettant en avant la libre entreprise dans un cadre réglementaire approprié doivent continuer de prévaloir. Les réelles solutions aux problèmes doivent être structurelles et nous ne pouvons faire l'impasse sur la nécessité d'un développement économique continu, le plus inclusif et juste possible.

Dans cet environnement toujours plein de défis, la MCCI tiendra ses promesses.

Notre institution continuera ses efforts pour accompagner les entreprises locales aussi bien que les décideurs et autorités compétentes sur tous les fronts. Sur le plan régional, nous nous engageons avec force pour continuer le renforcement des relations Réunion – Maurice initiées par les institutions du secteur privé des îles sœurs et vigoureusement soutenues par nos politiques. Dans la même veine, la conclusion des APE (Accords de Partenariat Economique avec l'Union Européenne) avant décembre 2011 doit figurer au premier plan de nos préoccupations. Finalement, nous suivons avec un intérêt particulier la situation dans la grande île, et espérons être témoins d'une sortie de crise rapide.

De même, la MCCI continuera de jouer un rôle prépondérant, avec ses partenaires, dans la mise en place des infrastructures et systèmes informatiques modernes qui amélioreront la compétitivité de nos entreprises. Je fais ici allusion aux plates-formes MNS (Mauritius Network Services Ltd) et MACCS (Mauritius Cargo Community System), ainsi qu'au système déjà opérationnel TTRS (Tourist Tax Refund System) mis en place par la MCCI en complément d'outils existants et a venir.

2011 préparera la mise en place de la nouvelle constitution de notre institution, votée à l'unanimité lors de l'Assemblée Générale Extraordinaire tenue le 24 Mars dernier. Cette nouvelle constitution assurera une meilleure représentativité des différents secteurs de l'économie mauricienne au conseil de la MCCI. Aussi, l'augmentation du nombre de sièges au conseil (de 17 a 21) permettra une rotation plus fréquente des membres, pour plus d'ouverture et d'accessibilité. Finalement, les structures et sous-comités en place continueront de soutenir les valeurs fortes de notre institution que sont la transparence et la bonne gouvernance.

En parallèle, nous verrons la concrétisation de l'exercice de rebranding initié sous la présidence de Marday Venketasamy. Cet exercice nous aura permis de mieux appréhender les attentes de nos stakeholders dans tous les domaines d'opération de la MCCI, tout en identifiant les points de discordance existants entre l'image voulue de notre institution et l'image projetée. Nous procéderons, dans les mois qui viennent, a une campagne de communication ciblée pour nous assurer de passer un message clair et simple a toutes nos parties prenantes.

La continuité de l'action de la MCCI, depuis plus de 160 ans, a donné sa force et sa crédibilité à notre institution. Mon rôle, en tant que nouveau président, sera d'assurer avec les membres du conseil et le management la permanence de nos actions et de nos politiques, en contact permanent avec nos Membres, les autorités, le JEC et les associations du secteur privé. Continuons d'accomplir notre mission avec force: *"To serve and promote the interests of the business community in playing a leading role in the economic development of Mauritius."* ■

- BTS Gestion PME-PMI
- BTS Management des Unités Commerciales
- BTS Services Informatiques aux Organisations
- DU Comptabilité Finance
- Licence de Gestion
- Master Management International
- Master Administration des Entreprises

Inscrivez-vous dès maintenant.

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

IAE POITIERS

ACADÉMIE DE LA RÉUNION

Chambre de Commerce et d'Industrie de Maurice

Centre d'Etudes Supérieures
MEF-MCCI Building, Ebène Cybercité
Tél : 454 8950 • Fax : 454 8960
www.etudes-superieures.org
info@etudes-superieures.org

SOMMAIRE

1 Edito

4 La formation continue

6 Les principes de la réglementation

7 La formation : Moteur de Développement de l'entreprise

15 Study on an Electronic System for the submission of Trade Documents

16 Reinforcing the ICT sector in the Indian Ocean

20 MCCI Annual General Meeting

22 Dîner Annuel de la MCCI

Crédit photos: Rogers & Co. Ltd, Food & Allied Group of Companies, Fondation Medine Horizons

En Couverture

Dans l'optique de développer des compétences en entreprise, il devient de plus en plus important de gérer les savoirs et savoir-faire, qu'ils soient individuels ou collectifs. Ashraf Joomun, Directeur du Centre d'Etudes Supérieures de la MCCI fait une analyse de l'impact de la formation au sein de l'entreprise.

CCI Info

Bulletin publié par:
La Chambre de Commerce et d'Industrie de Maurice

3, rue Royale – Port Louis.
Tel: (230) 208 33 01 • Fax: (230) 208 0076
mcci@intnet.mu • www.mcci.org

LA FORMATION CONTINUE : UN ENJEU DE COMPÉTITIVITÉ DES ENTREPRISES ET DE CROISSANCE ÉCONOMIQUE.

DR. RENGANADEN PADAYACHY – Macro-économiste

Dans un environnement de plus en plus concurrentiel axé sur l'efficacité économique, la quête de la productivité et de la compétitivité confère à l'investissement dans la formation continue une importance déterminante.

Ainsi, certains experts de l'OCDE[1] estiment qu'une augmentation de 10 pourcent du stock de capital humain, mesurée en fonction de l'accroissement du nombre d'années de scolarité, peut entraîner à long terme une progression jusqu'à 7 pourcent du PIB. La formation continue apporte une contribution importante au développement du capital humain et se répercute sur la productivité et l'innovation.

D'autres auteurs ont apporté des contributions pour démontrer l'importance de la formation dans le rendement macroéconomique.

Il y a l'article de J.M. Barron, M.C. Berger et D.A. Black[2] qui dans une étude sur les Etats Unis ont démontré que la formation continue avait un impact plus important sur la productivité des salariés que sur leurs salaires. Cela est dû aux avantages non économiques que peut engendrer une formation. En effet, en plus de l'avantage économique, à savoir une possible élévation du niveau des salaires, il a y aussi des avantages personnels comme une plus grande estime de soi, un renforcement des échanges sociaux et une meilleure adaptation à son poste de travail. Autant de facteurs qui permettent d'accroitre la productivité et le rendement macroéconomique.

Autre étude, celle de S.Coulombe, J.-F.Tremblay et S. Marchand[3]. Ces auteurs ont établi que les investissements pour l'amélioration des aptitudes de l'ensemble de la population serait plus efficace pour la croissance économique que le perfectionnement des compétences d'un groupe choisi de personnes très qualifiées car cela contribuerait à améliorer la productivité de l'ensemble de la main-d'œuvre accompagné d'une élévation du niveau de vie.

Du point de vue des entreprises, la question concerne l'accroissement de la rentabilité. Aux Etats Unis, en particulier s'agissant de la nouvelle économie, les entreprises ont constaté que l'investissement dans le capital humain, à travers la formation continue des employés, apportait des taux de rendement plus élevé. Selon une étude menée en 2002 par Knowledge Assessment Management, les entreprises qui investissent le plus sur la formation reçoivent un rendement plus élevé sur le marché boursier. Enfin, une analyse de L. Bassi, J. Ludwig, D.P. McMurrer et M. van Buren[4] présente les liens entre l'investissement dans la formation continue et les résultats financiers. Les auteurs ont observé que lorsque les entreprises accroissent leur investissement dans la formation de leurs salariés, la rémunération totale des actionnaires, définie par la variation du cours de l'action et les dividendes éventuels, augmente l'année suivante.

D'après C. Taylor[5], un effectif compétent peut assurer la survie d'une entreprise. Pour cela il a étudié les profils de quatre entreprises qui ont survécu à la crise économique liée aux attentats du 11 Septembre 2001. Ces quatre entreprises considèrent tous la formation des employés comme un investissement nécessaire pour la croissance et la stabilité de leurs établissements. Ainsi, plutôt que de réduire leurs budgets de formation pendant cette période difficile, ces entreprises ont choisi d'investir dans le développement de nouvelles compétences et connaissances au sein de leur effectif. Ce faisant, ces entreprises ont montré un engagement envers leurs travailleurs et leur a donné le niveau d'instruction nécessaire pour accroître la productivité et l'efficacité dans leurs marchés respectifs. Les ouvriers, à leur tour, ont soutenu leurs entreprises pendant ce moment difficile et ont assuré leur survie.

Dans une économie globale de plus en plus orientée sur la connaissance, la réussite des entreprises en dépend aussi. Celles-ci sont tributaires d'une main d'œuvre hautement qualifiée, avec sa capacité d'innovation et de productivité.

Le 21ème siècle est et sera le siècle d'une société du savoir, s'étendant à l'ensemble de la planète. La connaissance, qu'elle soit individuelle ou collective, et son organisation, forgent de plus en plus la base de la vie en commun. La formation, la recherche et l'innovation sont des composantes importantes du savoir et leur importance est fondamentale non seulement pour chaque individu, mais aussi pour la société en tant qu'ensemble. ■

1. OCDE (2001), *L'apprentissage tout au long de la vie : aspects économiques et financiers, Paris.*
2. Barron, J. M., M.C. Berger & D.A. Black (1999), Do Workers Pay for On-the-Job Training?, *Journal of Human Resources,* vol. 34, n° 2, p. 235-252.
3. Coulombe, S., J.-F. Tremblay et S. Marchand (2004), *Performance en littératie, capital humain et croissance dans quatorze pays de l'OCDE,* Statistique Canada et ministère des Ressources humaines et du Développement des Compétences du Canada, Ottawa.
4. Bassi L., J. Ludwig, D.P. McMurrer & M. van Buren (2000), Profiting from Learning: Do Firms' Investments in Education and Training Pay Off?, *American Society for Training Development* (ASTD), Washington, DC
5. Taylor, C. (2003): Recession Survivors, training to the rescue, T+D Magazine.

Pure Banking, Nothing else...

In today's economy, there's no substitute to expertise and experience.

For more than 200 years, SBI has been drawing on its global presence and wide range of innovative instruments to help its customers make clear and confident choices to achieve the best possible long-term growth.

It's all about helping clients thrive. Not by purely selling products, but by providing top-class solutions that take more than just financial matters into account.

SBI

Bank to grow with

SBI (Mauritius) Ltd, 34, Sir William Newton Street, Port Louis - Email: info@sbimauritius.com - www.sbimauritius.com

LES PRINCIPES DE LA RÉGLEMENTATION

HAMID JHUMKA – Manager, Industry Division

Dans un rapport sur la restructuration du MSB qui date de 2004, le Consultant Martin Kellerman avait souligné le rapport étroit qu'il convient d'observer entre les règlements et les normes, et avait recommandé la mise en place d'un cadre approprié susceptible non seulement d'aider à la réalisation progressive de ce principe, mais aussi d'initier une reforme à long terme de la réglementation. Plus récemment, avec la collaboration de Mme Marie-Christine Radonde, de l'Asssociation Française de Normalisation (AFNOR), un texte a été proposé pour l'introduction d'un National Technical Regulatory Framework Act et la création d'un Conseil d'Administration. Le fait que ce projet soit piloté par le MSB laisse probablement supposer qu'il s'agit essentiellement d'une question d'ordre administrative et technique relevant particulièrement de la compétence de cette institution. Une telle supposition est capable de minimiser tout l'intérêt que ce projet devrait susciter. En réalité il concerne tous les acteurs du développement socio-économique. Car l'objectif de la réforme, en venant complémenter la politique budgétaire, est de renforcer la structure socio-économique et sa capacité d'adaptation au changement.

En vue de sensibliser la communauté des affaires à cette question complexe nous reproduisons ci-dessous des extraits d'un document de l'OCDE sur **les principes directeurs pour la qualité et la performance de la réglementation.**

Engager la réforme de la réglementation au niveau politique le plus élevé, en reconnaissant que les éléments clés de la politique réglementaire – mesures, institutions et instruments – doivent être considérés comme un tout et appliqués à tous les niveaux d'administration. Expliquer clairement au public les objectifs, les stratégies et les avantages des réformes.

Une réglementation de qualité devrait :
(i) répondre à des objectifs clairement définis et être efficace pour la réalisation de ces objectifs; (ii) procurer des avantages qui justifient les coûts, compte tenu à la fois de la répartition des effets dans l'ensemble de la collectivité et de l'impact économique, environnemental et social ; (iii) engendrer le moins possible de coûts et de distorsions sur le marché ; (iv) promouvoir l'innovation au moyen des mécanismes d'incitation du marché et d'approches fondées sur des objectifs ; (v) être claire, simple et pratique pour les utilisateurs ; (vi) être cohérente avec les autres réglementations et politiques et (viii) être compatible autant que possible avec les principes qui visent à faciliter la concurrence, les échanges et l'investissement.

Créer des mécanismes de coordination efficaces et crédibles, veiller à la cohérence des grands objectifs. Faire en sorte que les cadres institutionnels soient adéquats et les ressources suffisantes, et que des systèmes soient en place pour gérer efficacement les ressources réglementaires et exécuter les missions d'application. Eviter les chevauchements de compétences entre les autorités réglementaires et les niveaux d'administration.

Adopter une approche dynamique pour l'amélioration des systèmes réglementaires au fil du temps en s'attachant au volume des réglementations en vigueur et à la qualité des nouvelles réglementations, et faire en sorte que les réformes soient exécutées dans un ordre logique et que les marchés qui sont liés soient libéralisés ensemble si cela est possible. Tirer pleinement parti de l'évaluation ex post.

Étudier des substituts à la réglementation, notamment l'auto-réglementation, qui donneront plus de latitude aux particuliers et aux entreprises ;

Procéder à une évaluation des instruments et institutions réglementaires fondée sur la performance pour déterminer dans quelle mesure ils contribuent efficacement à une bonne réglementation et aux résultats économiques, et pour évaluer leur rapport coût-efficacité.

Axer le réexamen sur les réglementations dont la réforme produira les avantages les plus importants et les plus visibles, en particulier sur celles qui restreignent la concurrence et l'ouverture des marchés et sur celles qui affectent les entreprises, notamment les PME.

Veiller au respect des normes de qualité.

Intégrer l'analyse d'impact de la réglementation dans l'élaboration, le réexamen et la réforme des réglementations importantes.

1. Consulter toutes les parties concernées,

Faire en sorte que les entreprises d'un secteur ne bénéficient pas d'avantages particuliers ou ne supportent pas des coûts particuliers du fait d'une réglementation.

S'assurer que les procédures administratives d'application des réglementations et les décisions réglementaires soient transparentes et non discriminatoires, comportent un mécanisme de recours contre les décisions individuelles et ne retardent pas inutilement les décisions des entreprises ; veiller à l'existence de voies de recours efficaces.

Dans un souci de cohérence, l'application du droit de la concurrence et la réglementation sectorielle qui vise à promouvoir la concurrence et la libéralisation des échanges devront être coordonnées.

Faire respecter énergiquement le droit de la concurrence lorsque la collusion, l'abus de position dominante, ou une fusion anticoncurrentielle ou monopolistique peuvent compromettre la réussite de la réforme.

Œuvrer à l'élaboration et à l'utilisation de normes harmonisées au niveau international

Élaborer des critères clairement définis pour l'équivalence des normes.

Ces extraits, très loin d'être exhaustifs, nous donnent un aperçu des principes de la réglementation dans une économie moderne. La réglementation est mise au service du développement, celui des PME en particulier. Elle n'est pas une fin en soi. Elle n'est pas une structure rigide et contraignante. L'évaluation de l'impact de la réglementation est nécessaire afin de trouver ce qui convient le mieux à l'économie. Sans aucune ambiguïté, on peut dire que cette approche contraste fortement avec les règles de l'OMC, ou du moins avec la façon dont nos dirigeants les conçoivent. En effet on peut estimer que celles-ci sont considérées comme une fin en soi, sans aucune analyse contradictoire, sans aucune évaluation ex post, négligeant tout simplement sa cohérence avec notre politique industrielle et le développement des PME, et cela malgré ces effets dévastateurs sur notre tissu industriel, notamment le secteur de la confection, la menuiserie, la chaussure, la bijouterie et l'artisanat.

La lecture des principes de l'OCDE nous montre bien qu'il faut éviter tout dogmatisme, et toujours avoir à l'esprit que l'objectif de la réglementation est le développement socio-économique. Il nous semble que l'état d'esprit qui prévaut chez nos décideurs à divers échelons est loin de correspondre à la philosophie qui sous-tend ces principes. Cette faiblesse est encore plus manifeste si on étend le concept de la réglementation à d'autres mesures de politique industriel et commercial. En nous inspirant de ces princpes, et débordant du cadre restreint de la réglementation, nous pensons qu'il ne faut pas avoir peur de remettre en question certaines politiques calquées sur le modèle du monde développé si on constate que les effets négatifs l'emportent sur les effets positifs. Cette approche dynamique est celle qui est priviligiée par les pays développés et émergents. ■

LA FORMATION : MOTEUR DE DÉVELOPPEMENT DE L'ENTREPRISE

Dans l'optique de développer des compétences en entreprise, il devient de plus en plus important de gérer les savoirs et savoir-faire, qu'ils soient individuels ou collectifs. Contribuer à la création de valeur, considérer les processus d'apprentissage comme un avantage concurrentiel, que l'intelligence collective soit une réalité, tels sont les défis de la formation aujourd'hui.

L'environnement de l'entreprise mauricienne est marqué par une forte orientation vers le marché international à travers la conclusion de plusieurs accords de libre-échange avec beaucoup de pays. De même, l'entreprise se trouve confrontée à un environnement fortement concurrentiel et hautement dominé par les nouvelles technologies.

Le développement de l'entreprise nécessite la mobilisation des capitaux dont elle dispose ainsi que celle des compétences humaines, vu leur importance dans l'amélioration de la productivité et la compétitivité de l'entreprise mauricienne. Consciente de cet état de fait, cette dernière est amenée à valoriser ses ressources humaines en les considérant comme une variable stratégique dans le développement de l'entreprise.

LA FORMATION : MOTEUR DE DÉVELOPPEMENT DE L'ENTREPRISE

ASHRAF JOOMUN – Directeur, Centre d'Etudes Supérieures, MCCI

Parmi les outils et les modalités de valorisation des ressources humaines, on trouve la formation. Considérée comme élémentaire, elle a fait la question des différentes actions de soutien et d'appui qu'elles soient locales ou internationale.

Pour démontrer l'importance de la formation dans le développement de l'entreprise, nous allons essayer à travers ce propos de répondre à la problématique suivante :

Comment la formation des ressources humaines influe sur le développement de l'entreprise ?

Pour répondre à cette problématique, nous allons traiter les sous-questions suivantes :

- Quel est l'objectif de la formation ?
- Quelles sont ses méthodes ?
- Comment la formation se pratique t-elle ?
- Quel est l'impact de la formation sur les performances sociales de l'entreprise ?
- Quel est l'impact de la formation sur les performances économiques de l'entreprise ?
- Comment peut-on réussir une action de formation ?

I – FORMATION : CONCEPT ET PRATIQUES

Valoriser une ressource c'est lui donner une valeur, la considérer et la reconnaître en tant que facteur essentiel pour tout développement.

La formation est un moyen de valorisation des ressources humaines et constitue l'investissement le plus expérimenté pour augmenter le stock de connaissance professionnelle des salariés, de diminuer le risque lié à l'inadéquation entre besoins et exigences du marché de travail et d'accompagner le changement et l'instabilité de l'environnement.

1 : la conception de la formation

a). Importance

La formation du personnel constitue un enjeu qu'aucune entreprise ne peut laisser à part, elle est l'un des instruments qui permet d'obtenir le niveau de flexibilité nécessaire en assurant la polyvalence du personnel et en développant sa capacité d'adaptation pour faire face aux changements et aux avancement technologiques..

La formation doit être vue comme un moyen de développement économique et social. Elle contribue à l'amélioration de la quantité et de la qualité du travail fourni, à la motivation par les possibilités de promotions offertes.

En outre, elle représente une activité rentable qui s'inscrit dans le temps pour la pérennité de l'entreprise. Donc développer les compétences contribue à faire de l'élément humain un facteur clé de succès.

Le processus de la formation repose sur l'identification des besoins, la conception du programme et l'exécution de l'action.

En outre, le système est alimenté par les ressources individuelles telles l'aptitude, la volonté ou la disponibilité pour conduire à la réalisation des objectifs individuels, notamment le développement du savoir et le savoir- faire, ainsi que les objectifs organisationnels soient l'acquisition des compétences, le développement d'une culture ou la valorisation collective

Le système de formation se trouve influencé par l'environnement interne (politique et stratégie, systèmes de gestion recrutement, promotion, rémunération…) et externe (législation, politiques économiques, évolution socioculturelle…). D'où, une évolution est faite en vue d'éventuels ajustements.

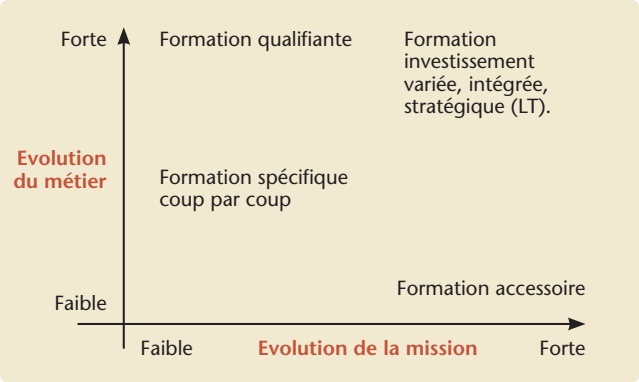
b). les objectifs de la formation

L'apprentissage constitue le principal objectif de la formation, il décrit les capacités à acquérir au cours de la formation. Une telle opération doit prendre en considération les objectifs suivants :

- Adaptation de la main-d'œuvre aux postes actuellement occupés
- Le développement de la mobilité, c'est-à-dire la préparation du personnel à des promotions ou à des conversions internes et externes
- Le développement des outils intellectuels de base (formation générale, raisonnement logique, outils de prise de décision…)
- Le développement d'une culture de l'entreprise

c). la typologie de la formation

A. PARADAS1 distingue une typologie d'objectifs de formation selon deux dimensions : évolution de la mission (savoir satisfaire) et évolution du métier (savoir-faire) :



- La formation accessoire: accompagne le changement de la technologie, l'avènement de nouveaux produits ou de nouveaux marchés...
- La formation qualifiante: vise l'acquisition ou l'amélioration de compétences en l'absence de profil adéquat disponible; le développement des capacités d'amélioration et de management.
- La formation spécifique: répond à un besoin précis, elle est à vocation immédiatement opérationnelle.
- La formation investissement: on retrouve à ce stade des entreprises qui se préoccupent de leurs besoins d'évolution à tous niveaux (et plus seulement de formation) et y inscrivent, entre autres réponses, leur plan de formation. Les individus, les unités et l'entreprise elle-même (à moyen comme à long terme) sont alors pris en compte simultanément.

d). les méthodes de la formation:

La formation a recours à des méthodes variées:

- Les présentations dont l'objectif est de transmettre des contenus aux apprenants avec ou sans interaction;
- Les méthodes participatives ayant pour but d'inciter l'apprenant à s'exprimer et à échanger…;
- Les méthodes d'entraînement permettant à l'apprenant de développer les savoir-faire par la répétition;
- Les travaux dirigés où le formateur intervient davantage comme consultant au service de l'apprenant…

2: les pratiques de formation

La mise en œuvre de la formation au sein de l'entreprise prend plusieurs formes; mais celle qui reste la plus utilisée est la formation continue qui, pour être mise en place, nécessite une formulation des plans de formation.

a). La formation continue

La formation professionnelle continue est: «un ensemble de procédures visant à garantir à tous les salariés les mêmes chances d'accéder à la formation et de répondre aux attentes des salariés qui s'expriment aujourd'hui souvent en termes d'adaptation à l'emploi ou de développement de carrière».

- La formation continue menée en cours d'activité peut prendre différentes formes:
- La formation d'ajustement ou d'adaptation au contexte de travail. Les actions cherchent à faciliter le passage du milieu éducatif au milieu professionnel.
- La formation d'entretien des compétences acquises pour «garder la main».
- La formation de perfectionnement pour mieux faire le travail actuel.
- La formation de prévention ou de recyclage pour l'acquisition de nouvelles compétences.
- La formation de promotion pour l'exercice d'une nouvelle fonction hiérarchique qui exige de nouvelles compétences.
- La formation de conversion ou d'anticipation pour faire face aux changements de l'environnement.

b). Le plan de formation

Le plan de formation est «la traduction opérationnelle de la politique de formation de l'entreprise, il peut être annuel ou pluriannuel, il tient compte, non seulement de la politique de formation mais également des dernières orientations définies chaque année et présentées aux partenaires sociaux».

Qualité du plan de formation:

Un plan de formation est dit efficace lorsqu'il est capable de respecter les conditions suivantes:

- Liaison étroite entre plan et stratégie de l'entreprise;
- Pratique de l'anticipation: le plan de formation doit être pluriannuel;
- Participation du personnel;
- Participation des instances représentatives du personnel;
- Utilisation de tous les moyens de développement des compétences c'est-à-dire: stages, formation action, formation sur le tas, utilisation des centres de documentation etc..

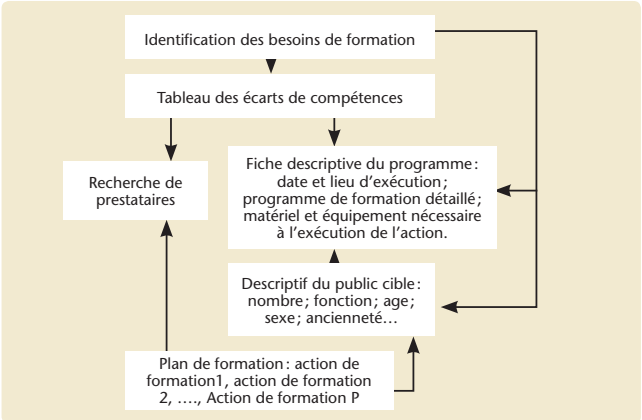
Les étapes du plan de formation:

Le plan de formation peut suivre quatre étapes:

- Evaluation du demandeur: le degré d'implication de l'employé, la capacité d'appréhension par le responsable hiérarchique de la justification intrinsèque et extrinsèque.
- Evaluation de la demande: la formation ne devrait pas être vécue comme une récompense.
- Définition et évaluation du problème de rendement.
- Diagnostic du besoin de formation.

Cette approche renvoie à des pratiques dans lesquelles l'individu est à l'origine de la demande de la formation.

Généralement, l'élaboration d'un plan de formation passe par les étapes schématisées dans la figure suivante:



Les entreprises considèrent de plus en plus la formation comme pouvant apporter une solution pour résoudre un problème complexe.

II – IMPACT DE LA FORMATION SUR LE DÉVELOPPEMENT DE L'ENTREPRISE

La formation permet d'améliorer le capital compétences et de combler les déficits de connaissances des employés d'une part, et d'autre part, renseigner les responsables sur les nouvelles techniques de gestion, les nouveaux logiciels, les nouveaux règlements qui permettent à l'entreprise de s'adapter aux changements, d'accroître sa productivité, sa rentabilité, la qualité de ses produits…et par conséquent d'être plus compétitive.

Nous avons situé l'impact de la formation sur deux niveaux :

Dans un premier point, nous allons analyser l'impact de la formation sur le développement de l'entreprise au niveau social puis dans le deuxième, nous allons essayer d'évoquer la contribution de l'investissement en formation au niveau économique, à savoir l'amélioration des performances économiques.

1 : L'impact de la formation sur le développement des performances sociales

La formation au sein de l'entreprise est un moyen d'amélioration des compétences, d'augmentation du stock de connaissances et du savoir-faire du personnel, ainsi que le niveau de communication et le relationnel avec la clientèle. Elle permet aussi une meilleure intégration des travailleurs.

a). Impact sur la compétence :

Selon T. Durant, la compétence passe par trois phases différentes :

1) La phase de développement : le personnel dans cette phase va acquérir de nouvelles connaissances et donc développer son savoir-faire;

2) La phase de l'utilisation : les employés vont utiliser les compétences développées au niveau de la première phase dans leur travail quotidien;

3) La phase de déclin : la compétence va perdre son importance et son utilité. Elle doit être actualisée. Donc le recours à des actions de formation constitue un moyen pour améliorer ou actualiser les compétences.

a). Impact sur les autres performances sociales :

La formation est un moyen de motivation : la pratique montre que le personnel ne s'intéresse pas à la seule motivation financière. Des formations périodiques dans les différents domaines dans lesquels l'employé souffre de lacunes lui permettent d'être motivé pour son travail et par conséquent, les répercussions sur son rendement seront certes satisfaisantes.

La formation est un outil d'intégration et de reconnaissance: elle permet une meilleure intégration des employés, surtout ceux qui sont moins qualifiés et qui se sentent marginalisés ou exécutant des tâches banales vu leurs connaissances très limitées et qui ne répondent pas à leurs attentes, leurs aspirations ou leurs ambitions…

La formation est un moyen d'actualisation des connaissances : le recours continu à la formation favorise le rajeunissement des savoirs et des savoirs- faire dans le but d'être à jour avec les nouvelles techniques, les nouveaux applicatifs, la nouvelle réglementation…Bref, être adapté aux évolutions organisationnelles et technologiques.

La formation développe le degré d'autonomie des opérationnels : elle leur permet d'acquérir une capacité à prendre des décisions sans se référer au supérieur hiérarchique.

La formation améliore la qualité de communication : cela concerne à la fois la communication interne : c'est-à-dire que les moyens de communication deviennent plus formels et à la portée de tous les employés, et la communication externe : la formation des agents qui représentent l'entreprise à l'extérieur. Ceux-ci en étant formés en matière de communication, de la qualité, des techniques de vente et de marketing permettent à l'entreprise de tisser de bonnes relations avec l'extérieur.

2 : L'impact de la formation sur le développement des performances économiques de l'entreprise

Si une action de formation réussie permet d'avoir un personnel plus compétent, la question qui se pose est la suivante : quelles sont les conséquences et quels sont les intérêts pour l'entreprise d'améliorer les performances de ses employés.

En général, l'amélioration des performances sociales ne peut avoir que des répercussions positives sur les performances économiques de l'entreprise et qui se concrétisent dans :

- L'augmentation de la productivité : avec les nouvelles techniques et éléments acquis, les employés deviennent plus productifs, c'est-à-dire qu'ils peuvent produire plus.
- L'augmentation de la rentabilité.
- L'amélioration de la qualité des produits par la formation sur les nouvelles normes exigées (ISO par exemple), les nouvelles techniques de contrôle de la qualité…
- L'innovation : la formation augmente le potentiel créatif des employés et le fait surgir. Elle permet de créer de nouvelles idées.
- Au total, l'investissement en formation augmentera les performances sociales qui à leur tour contribuent à l'amélioration des performances économiques qui permettent à l'entreprise d'être plus compétitive et de survivre dans cet environnement caractérisé par des changements brutaux et une croissance de l'innovation technologique.

La formation n'assume son rôle que si les actions entreprises sont réussies, Pour cela, certaines conditions sont nécessaires :

- L'évaluation rigoureuse des besoins en formation en collaboration avec les personnes bénéficiaires de ces actions;
- La sensibilisation des employés de l'importance et les objectifs de la formation avant de procéder à toute action;
- La compétence des formateurs : ils doivent maîtriser les outils de formation et avoir le sens de l'engagement, ils doivent être de bons communicateurs;
- L'évaluation des retombés de cette action de formation : vérifier si les objectifs fixés au plan de formation ont été réalisés.

3 : La formation : Un besoin de gestion

La formation professionnelle connaît aujourd'hui un paradoxe qu'a également connu la culture d'entreprise ou la participation : reconnue dans les entreprises parce qu'elle est relevée au rang véritable pratique gestionnaire.

a). Formation- investissement :

De même que la GRH ne s'est imposée dans les organisations qu'à partir du moment où elle a pu être considérée comme un facteur significatif de la productivité et de la performance, la formation ne se fera une place à côté des autres disciplines de gestion, que lorsque la preuve sera faite de ses complicités étroites

avec des variables telles la productivité, la qualité, la rentabilité, la compétitivité…et de ses liens avec la stratégie de l'entreprise.

Cette mutation se fera peu à peu une place dans les entreprises de la région orientale, mais la majorité de ces entreprises ne sont pas convaincues de l'intérêt de la formation, pour eux la formation n'est qu'une dépense faite à fonds perdu. Mais la formation devient un investissement lorsque :

1) La formation est considérée comme un moyen et non plus une fin en soi : un investissement est toujours consenti en fonction des résultats qu'on attend à terme.
2) La formation est au service de la stratégie de l'entreprise à moyen terme. Cela signifie d'une part que le plan de formation mérite d'être pluriannuel et d'autre part que la formation n'est pas isolée : au même titre que les moyens organisationnels, techniques, humains, financiers, elle contribue à des changements d'ensemble qu'elle ne saurait réaliser seule et qui ne pourraient se produire sans elle.
3) Comme pour tout investissement, il est attendu des effets à terme : il pèse donc sur elle une forme d'obligation de résultat et c'est en fonction des résultats atteints qu'on pourra juger de sa rentabilité et ses effets. Se pose en tout cas le problème de l'évaluation rigoureuse de la formation, problème posé en termes d'efficacité et de rentabilité de l'investissement consenti.
4) Devenue un enjeu important, la formation ne saurait être durablement livrée à l'empirisme et à l'intuition : il lui faut devenir efficiente, c'est-à-dire optimiser son propre fonctionnement et les moyens qu'elle utilise. Pour cela, elle doit devenir systémique, se professionnaliser, rationaliser ses dépenses. Apparaît alors la nécessité d'une véritable ingénierie de la formation.

b). Ingénierie de la formation.

L'ingénierie de la formation est un « ensemble coordonné des travaux méthodiques de conception et de réalisation des systèmes de formation », elle est l'aboutissement méthodologique de l'idée de formation investissement : elle correspond à la démarche par laquelle un responsable de formation doit passer pour espérer être crédible comme gestionnaire à part entière.

L'ingénierie de la formation comprend quatre étapes, dans lesquelles on trouve neuf phases :

1) Tout d'abord, il y a l'étape de diagnostic.
Elle comprend deux phases :
∞ Le recueil de l'information : l'information peut venir de différentes sources : entreprise, salariés, clients, fournisseurs…, et domaine stratégique, financier, organisationnel, équipements, personnel…
∞ Analyse et contrats : dans cette phase on dresse un tableau d'ensemble de l'organisation, de ses forces et faiblesses, de ses dysfonctionnements, de ses dynamiques.

2) Puis, il y a l'étape de décision qui comprend trois phases à savoir :
∞ Concernent l'objectif d'évaluation, par la planification à court, moyen et long terme.
∞ connaître les actions à entreprendre en ce qui concerne le recrutement, la formation, les structures, les investissements et les équipements.
∞ dans cette Phase, nous déterminons les besoins de formation contribuant à l'évolution de l'entreprise.

3) Ensuite, c'est l'étape de la mise en œuvre qui comporte trois phases :
∞ c'est la création de l'offre de formation dans un cahier de charges, en faisant des appels d'offres, en déterminant les démarches d'achat de formation, et aussi le montage du plan, budgétisation, signature de conventions avec les prestataires.
∞ communication de plan de formation, plaquettes, information par la hiérarchie, etc.
∞ la réalisation du plan de formation, se fait tout d'abord, par la création de ce plan en mettant à jours les contenus, les supports, les méthodes d'animation de la formation. Ensuite, par le suivi et la gestion : inscription, calendrier, budget et dépenses, locaux et équipements de formation, intervenants.

4) Enfin, on trouve l'évaluation comme dernière étape, elle contient une seule Phase :
∞ l'évaluation du plan.
Evaluation des actions : satisfaction des participants, apprentissages divers, amélioration des comportements en situation et des performances.
Evaluation du plan : cohérence, pertinence, efficacité, efficience, acceptation, conformité, etc.

Ce processus appelle quelques commentaires :

- On constate que la démarche spécifique au domaine de la formation ne commence qu'au moment de l'étape de la décision .
- Ce diagnostic est large par ce qu'il a pour but d'éviter deux écueils : à l'issue d'analyses trop restrictives et cloisonnées, à résoudre par la formation des problèmes auxquels elle apporte une réponse inappropriée ou, au contraire, ne pas penser à l'utiliser dans des situations où elle serait utile.

CONCLUSION

La formation est une variable fondamentale de la valorisation des ressources humaines et la performance de l'entreprise. Nous remarquons une augmentation de l'intérêt porté à la formation, mais cela reste insuffisant en comparant les entreprises pratiquant la formation par rapport à l'échelle des pays industrialisés. C'est pour cette raison qu'on doit sensibiliser plus les dirigeants sur la nécessité et l'importance de la formation, notamment à travers des séminaires et des conférences. L'avancement effréné de la technologie fait qu'aujourd'hui la formation régulière de l'employé esr une nécessité au risque de tomber dans l'obsolète. L'employeur ne doit surtout pas considérer la formation comme une dépense mais plutôt comme un investissement à court et moyen terme. ■

BIBLIOGRAPHIE

Ouvrages

∞ A.PARADAS «typologie de formation et détermination des objectifs de la PME»
∞ Jacques SOYER, « Fonction formation », 2e édition, Editions d'Organisations
∞ T. DURANT, « L'alchimie de la compétence »
∞ G. Le Boterf, « L'ingénierie et l'évaluation de la formation », Paris, Les éditions d'Organisation.

FICHE D'IDENTITÉ

FORMATION ET TRANSMISSION DES SAVOIRS

RESPONSABILITÉ SOCIALE DE L'ENTREPRISE

La Fondation Medine Horizons, créée en 2006, a pour objectif de lutter contre la pauvreté et de contribuer à l'*'empowerment'* des habitants de la région ouest. Sophie Desvaux de Marigny, Head of Corporate Sustainability and Communication, nous parle des réalisations de la FMH et des projets en cours.

Nom
Sophie Desvaux de Marigny
Profession
Head of Corporate Sustainability and Communication à Medine Limited
Trait de caractère
Engagée, rassembleuse, idéaliste.
Films: Lumumba, Amen, Out of Africa.

Loisirs
Engagement associatif (actuellement Présidente de Soroptimist International Club de Port Louis), lecture, cinéma, voyages.
Formation
Magistère de Relations Internationales (Sorbonne), Maîtrise en Géopolitique (Sorbonne) et MBA Executive (Dauphine)

Préférences (Livres, Films)
Les romans historiques de Ken Follet et Romain Sardou.
Postes précédents
Assistante au Conseiller Economique à la Délégation de la Commission Européenne à Maurice, Research Executive au Joint Economic Council, Project Assistant au United Nations Global Compact à New York.

1) L'entreprise Medine est centenaire et malgré ce grand âge, elle est restée dynamique, s'est modernisée et a su être innovatrice. L'entreprise a été parmi les premières à collaborer avec les parties prenantes en soutenant divers projets sociaux. C'est dans ce sillage que la Fondation Medine Horizons a été mise sur pied. Parlez nous de la fondation.

La Fondation Medine Horizons (FMH) a été créée en 2006 dans le cadre du Plan Directeur de Medine (Medine Masterplan 2005-2025), afin de contribuer à la lutte contre la pauvreté et à l'*'empowerment'* des habitants de la région ouest ("le catchment area" de Medine). Elle est née d'une conviction des dirigeants de Medine: que ses projets et le developpement de la région ne seront pas durables si la population de l'Ouest n'y participe pas ou n'en bénéficie pas.

La FMH, depuis ses débuts, va bien au delà des simples donations aux ONGs: nous avons monté nos propres projets comme le Medine Training Centre, le Medine Entrepreneur Scheme (un fonds de microcrédit géré en partenariat avec la MCB pour aider les petits entrepreneurs de la région), l'incubateur d'artisanat et d'autres. Les acteurs du developpement communautaire sont variés (Etat, ONGs, associations de quartier, autres entreprises), et nous cherchons à travailler avec des partenaires à chaque fois, car chacun a une expérience ou une façon de voir intéressante.

2) Les adultes sont dans notre contexte économique plus ouverts à suivre une formation. Est-ce que cette tendance vous a aidée à définir votre offre de formation? Quelles sont les formations proposées?

La formation est clé si nous souhaitons voir les adultes de cette région – traditionnellement agricole – avoir accès aux nouveaux types d'emplois disponibles, dans les services notamment. L'entreprise a tout intérêt a recruter et grandir avec des employés habitant Bambous, Cascavelle, Tamarin plutôt que de l'autre côté de l'île.

Le Medine Training Centre à Pierrefonds (aujourd'hui renommé "Talents") était l'une des activités de la FMH, mais dépend depuis un an de notre département des ressources humaines. En matière de CSR, "Paré pou travaye" ou "Mo Lavenir" sont des programmes complets qui associent l'alphabétisation des adultes, les "basic life skills" et l'apprentissage de métiers. Talents propose aussi de nombreuses formations à nos propres employés, aux autres entreprises ou aux ONGs: elles sont décrites sur www.talents-centre.com

3) Depuis maintenant presque 6 années d'existence, combien de personnes ont suivi les formations?

Dans le cadre de notre action sociale, le Training Centre a formé et placé environ 300 adultes, jeunes et moins jeunes dans les secteurs de l'hôtellerie (à Tamarina, mais également dans les hôtels de la région), le Landscaping, la puériculture et autres. Il y a eu beaucoup de success stories, mais avant tout une belle aventure humaine, car il fallait constamment revoir notre curriculum et l'adapter à ce public somme toute très particulier, en jouant plus sur le visuel que l'écrit, par exemple. Trop de formations proposées ailleurs aux petits entrepreneurs ou artisans se font en anglais, sont hyper documentés et dans des termes si compliqués que personne n'accroche. Nous avons voulu faire différemment et ça marche!

4) Si vous aviez la possibilité de prédire l'avenir que voyez vous pour la fondation?

Nous souhaitons aborder la question du logement social qui est urgente à Bambous et dans le reste de la région, mais sans non plus prendre le rôle de l'Etat. Nous le ferons donc en partenariat, et dans un cadre plus large d'empowerment des familles. Un logement salubre est à la base même de la dignité humaine.
Dans les autres secteurs, les loisirs et le sport sont à l'agenda, mais nous garderons notre focus sur l'employabilité et l'empowerment économique, en ligne avec notre stratégie d'entreprise et le Medine Masterplan. ■

ZEP:
VERS UNE NOUVELLE DYNAMIQUE

DANIELLA BASTIEN – Chargée de cours, Centre d'Etudes Supérieures, MCCI

QU'EST-CE QU'UNE ÉCOLE PRIMAIRE ZEP?

Des 2221 écoles primaires du gouvernement sur le territoire, 27 sont classées dans des Zones d'Education Prioritaires (ZEP). Comme le nom l'indique, ces écoles ont besoin d'une attention spéciale quant à l'enseignement fourni et à la pédagogie utilisée. Les écoles ZEP sont celles qui depuis les cinq dernières années accusent un taux de réussite de moins de 40% à l'examen sanctionnant la fin du cycle primaire (CPE). Plusieurs facteurs peuvent être cités pour le faible taux de réussite et les deux communs sont que les écoles se trouvent dans des poches de pauvreté et qu'il y a un manque de support communautaire. Si, les objectifs des actions menées dans ces écoles se concentrent sur la réduction de l'absentéisme et du taux d'échec au CPE, force est de constater que dans la majorité de ces écoles, il y a plus un travail d'ordre psycho-sociologique à accomplir tant au niveau du corps enseignant qu'auprès des élèves.

DES DÉFIS GRANDISSANTS

Ainsi, le défi de l'Etat concernant « L'éducation pour tous » prend des formes et dimensions grandissantes car les réels problèmes qui sous-tendent l'échec scolaire sont d'ordre socio-économique. Les huit dernières années, des tentatives à effets divers ont été faites pour rehausser le niveau de ces écoles afin de créer le climat adéquat pour l'apprentissage; toujours est-il que les résultats- si l'on se concentre sur les objectifs des ZEP- restent mitigés. C'est pourquoi le Ministère de l'Education et des Ressources Humaines a élaboré une nouvelle stratégie2 dans le but de consolider ses actions dans les écoles ZEP.

… ET L'APPORT DES ENTREPRISES PRIVÉES ?

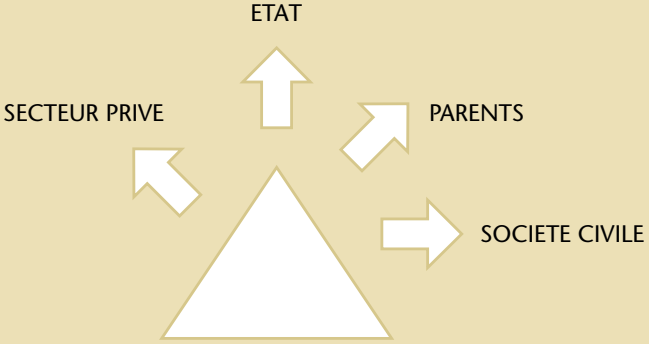
Il faudrait rappeler que depuis 2004, le secteur privé apporte son aide aux écoles ZEP à travers divers projets. Un protocole d'accord est signé chaque année où les deux parties réitèrent leur engagement dans ce partenariat. Le dernier renouvellement du Protocole d'accord était en septembre 2010 et le texte offre « une multitude de possibilités de collaboration » selon Menon Munien, directeur de la ZEP Unit. Il ajoute que « cette collaboration est extrêmement importante car notre jeunesse constitue notre richesse et une jeunesse éduquée est un atout pour notre pays. »

Les projets du secteur privé sont variés, allant de l'amélioration des infrastructures à l'animation des ateliers de lecture. Aussi, quelques entreprises financent les actions d'ONG dans certaines écoles. Des représentants de chaque entreprise entretiennent d'étroits liens avec les maîtres d'écoles et instituteurs car ce sont bien eux qui sont en contact permanent avec les élèves et sont les plus aptes à identifier leurs besoins. Cette collaboration Etat-Privé-Société Civile demande donc une coordination à toute épreuve car un grain de sable pourrait rouiller l'engrenage. La nouvelle stratégie du Ministère concernant les écoles ZEP favorise des actions plus concrètes et surtout évaluables. Premièrement, il s'agit de consolider les trois piliers de ces écoles: les ressources humaines, un projet élaboré par le maître d'école et l'amélioration des infrastructures. Ensuite, la prise en charge de ces enfants au niveau médical. La pédagogie sera revue et enfin tout sera fait pour que l'école soit intégrée dans son environnement pour que les parents s'intéressent à l'éducation de leurs enfants.

VERS UNE NOUVELLE DYNAMIQUE.

La nouvelle stratégie du Ministère donne la part belle aux parents. Une série de projets seront bientôt mis en place pour les conscientiser sur l'importance de l'éducation et les faire participer dans la vie scolaire. Le projet « Clubs des parents » en est un exemple.

Dans la perspective d'éradiquer la pauvreté à travers l'éducation, la triade Etat – Privé – Société civile a fait ses preuves dans beaucoup de pays, notamment dans les pays de l'Amérique latine. A Maurice, ce partenariat se consolide d'année en année et les différents acteurs sont conscients qu'il s'agit d'un projet de société. ■



Fifth round of negotiations for the Free Trade Area between Mauritius and Turkey.

Second from left: Mr. Cemalettin Damlaci – *Deputy Undersecretary for Foreign Trade and Head of Turkish Delegation,* during the bilateral negotiations in Mauritius in January 2011.

■ The Fifth Round of bilateral negotiations for the setting up of a Free Trade Area (FTA) between Mauritius and Turkey was held in Mauritius on 17-19 January 2011. The setting up of a FTA between Mauritius and Turkey is being guided by both countries' trade agreements with the European Union (EU) and is expected to significantly enhance trade between the two countries.

Since the beginning of the negotiations, the MCCI has been actively involved in the discussions and participating in all the round of negotiations held in Mauritius and in Turkey. The Fifth Round of negotiations focused mainly on the outstanding provisions of the draft FTA text and the market access offers of both countries. Turkey has proposed duty-free and quota-free access on all industrial products as from the date of entry into force of the agreement, except for a list of sixty clothing items on which duties will be phased down over a period of four years. For products from the agro-industry, Mauritius has obtained concessions on a list of products which includes cut flowers, vegetables, pasta, preserved tuna and sweet biscuits.

As regards to the Mauritian offer, a tariff phase-down schedule similar to the Economic Partnership Agreement (EPA) with the EU was proposed to Turkey and a list of sensitive products, which would be excluded from the tariff liberalisation process, was also submitted. On the rules of origin, it was agreed that the EPA rules would be applied and that provisions for both countries to cumulate origin with the EU would be included.

It is expected that the signing of the FTA between both countries will occur after the comprehensive document has been approved by both Governments.

Workshop on the new Trade (Anti-dumping and Countervailing Measures) Act

From left to right: Mr. M. Venkatasamy – *President of the MCCI,* Mr. Marius Bordalba – *Consultant, BKP Research and Consulting,* Hon. Dr. A. Boolell – *Minister of Foreign Affairs and International Trade,* Mr. S. Boodhoo – *Deputy Director, Trade Policy Unit.*

■ With the on-going trade liberalisation process, the MCCI had been constantly advocating the need to have a national trade remedy legislation to deal with dumping and other unfair trading practices. The Trade (Anti-dumping and Countervailing Measures) Act was enacted on 30 March 2010 with the main objective of providing the local industry with the necessary recourse against the injurious effects of unfair trade practices such as dumping and subsidies.

In the context of the implementation of the new Trade (Anti-dumping and Countervailing Measures) Act, the Ministry of Foreign Affairs, Regional Integration and International Trade in collaboration with the European TradeCom Facility and the MCCI, organized a workshop on 15-16 November 2010 to sensitise private sector operators on the provisions of the new legislation.

The objective of the workshop was to apprise the business community on the main provisions of the law and the procedures to be followed for filing an application for investigation. Guidelines for filing complaints against dumping and subsidies were prepared to facilitate the understanding of the law and to guide the private sector operators in submitting their applications. The questionnaires to be filled to initiate investigation as well as the information and data required were explained. The participants also had the opportunity to look at practical case studies in other countries.

All the guidelines and questionnaires for filing a complaint are available on the MCCI's website: **www.mcci.org** ■

VIVAGEN AMOOMOOGUM – Analyst, Trade Division

STUDY ON AN ELECTRONIC SYSTEM FOR THE SUBMISSION OF TRADE DOCUMENTS

VIVAGEN AMOOMOOGUM – Analyst, Trade Division

From left to right: Mrs. D. Lim How – *Consultant,* Mr. M. Cheeroo – *Secretary General (MCCI),* Hon. T. Pillay Chedumbrum – *Minister of Information and Communication Technology,* Mr. M. Venkatasamy – *President (MCCI),* Mr. Ibrahima Diagne – *Consultant,* Mr. P. Sauvage, Mrs. R. Narrainen – *Manager, Trade Division (MCCI).*

Trade facilitation has now become a key measure of the competitiveness and viability of businesses. For the MCCI, trade facilitation has always been among one of our top priorities and we have been working with various partners and stakeholders both in and outside Mauritius to facilitate trade and reduce the cost of doing business. The MCCI has been involved in several trade facilitation projects and one of the main initiatives in 2010 was the commissioning of a study to establish the requirements for the setting up of an electronic platform for the submission of trade documents. The study was funded by the European TradeCom Facility.

The main objective of this project was to look at the requirements for moving towards 'Paperless Trade', which involves the setting up of a 'Single Window' to provide a single entry point to fulfill all import, export and related regulatory requirements with all information being submitted electronically only once to all agencies. The 'Single Window' would link the Customs Authorities, all licensing and certification agencies, all actors involved in logistics (both port and airport), issuing bodies for certificates of origin, commercial banks, onto one integrated platform with the possibility of, eventually, being able to conduct cross-border transactions electronically.

The study highlighted that, although there were currently several IT platforms and other sub-systems for the electronic submissions of trade documents, some transactions were still being performed manually and full interoperability between the existing platforms had not yet been achieved. The study also showed that business people, who use the various services, expected a more integrated approach from the various departments, which would improve the processing of their transactions without adding to the current cost of the services.

The study also reviewed the experiences of Singapore, South Korea and Sweden, in the implementation of paperless trade. One of the main observations was that the successful implementation of a single window facility required the commitment at highest political level to support the substantial reforms needed in the various Ministries and agencies concerned.

A workshop was organised by the MCCI to present the findings of the study to all stakeholders, including high officials from different Ministries, Customs Department and Mauritius Port Authority, amongst others. In his opening speech, the Minister of Information and Communication Technology, Hon. T. Pillay Chedumbrum, gave the assurance of the full support of his Ministry in the implementation of the project. The different options for the setting up of a single window in Mauritius were presented with an analysis of the organisational, structural, legal and technical requirements. ■

REINFORCING THE ICT SECTOR IN THE INDIAN OCEAN

Anjana Chikhuri – Analyst, Legal and Business Facilitation

Participation of OTAM, MCCI and GOTICOM at a workshop on capacity building held in Mauritius.

Under the initiative of the Legal and Business Facilitation Division, the Chamber has benefited recently from a Proinvest-funded project aimed at reinforcing the ICT sector in the Indian Ocean Region, and more particularly in Mauritius and Madagascar. The Chamber collaborated with GOTICOM (Groupement des Opérateurs TIC de Madagascar) on this project and also involved OTAM (Outsourcing and Telecommunications Association of Mauritius), the main ICT sectoral association of Mauritius. The objectives of the project which ended March 2011were to improve the quality, relevance and diversity of services offered to ICT sector at 3 levels: 1. Public-private sector dialogue 2. Business development services 3. Inter-enterprise cooperation.

In the context of the project, representatives of the MCCI and OTAM took part in business missions to Madagascar to identify potential areas of cooperation and business opportunities. The delegation had meetings with representatives of the Economic Development Board of Madagascar, the Ministry of Telecommunications and the Ministry of Commerce of Madagascar, and the OMERT (the ICT regulation agency of Madagascar). B2B meetings between the Mauritian and Madagascan operators were also held.

Further to the business mission and through an initiative of the Chamber, a Memorandum of Understanding was signed on 25 February between OTAM and GOTICOM. The two ICT associations agree through this MoU to share their resources in view of promoting the development of the ICT sector in the Indian Ocean region. The MoU lays emphasis on training and human resources development, on improving the quality and efficiency of ICT services delivered in both countries and on the development of a common strategy for enhancing international competitiveness.

MCCI and OTAM staffs also received training in the context of the project with a view to build capacity and develop skills necessary for improving the quality and diversity of services provided to ICT operators. A major training partner was the European Multimedia Forum, based in Brussels, and considered as the main European trade association for promoting the competitiveness of the digital media industries in the global market place. Its main objectives are to facilitate contacts and knowledge exchange, provide an international support network and encourage the expansion of European enterprises by enhancing their international visibility and their access to funding. Currently, the EMF counts more than 20 associations, organisations and clusters active in the information technology sector amongst its members. Jointly these entities form a network representing more than 5000 digital technology & digital media companies throughout Europe and the world. The Chamber and OTAM will continue to work with the EMF in view of enhancing business support services to the ICT sector.

The ICT sector is expected to contribute significantly to the economic development of Mauritius in the coming years, as it maintains promising results in terms of growth, contribution to GDP, and job creation. In 2010, value-added in the ICT sector was estimated at Rs 17.1 Billion and value added to GDP was estimated at 6.1%. The growth rate in the sector was 13.6% and the number of large companies was 138, employing altogether some 12,826 staffs. Aware of the importance of this sector, the Chamber remains committed to provide its support and services to the ICT business community. It works in close collaboration with OTAM, the secretariat of which it has been hosting since 2007. The Chamber is also represented on the ICT Advisory Council, and in order to enhance its representation of the sector, it will be amending its constitution this year to include a seat for a representative of the ICT sector on its council. ■

LIGHT SERVICES OPEN UP TO SHOPS UNDER THE DEFERRED DUTY AND TAX SCHEME

Our electronic platform for VAT refund for foreign visitors, known as the Tax Tourist Refund (TTR), has been very successful. A sticker with the logo Tax Tourist Refund online and its dedicated website (www.touristrefund.org) is affixed both on the shop's window and at the shop's payment counter. The logo identiy all shops using the TTR system to declare their sales to foreign visitors to MCCI such that the latter can be re-imbursed promptly at the MCCI TTR airport counter. As the TTR is being connected to Mauritius Revenue Authority (MRA) customs office in the airport check-in area, customs officers will now be in a position to screen visitors clearing their goods bought from shops under the Deferred Duty and Tax scheme (DDTS). Thus, waiting time for visitors will be minimum and long queues reduced. That's the rationale behind MCCI opening the Light scheme previously intended for VAT paid shops to DDTS shops as well.

To complement our offer, a Light Plus package (with two new modules specifically designed for DDTS shops) is also available. The first module, POS Light Duty, allows Duty free shops to send their Mauritius Revenue Authority (MRA) compliant receipts/reports (DF5, DF6 and DF7) whilst the second module, Head office Light, allows a company to follow the DF4, DF5 and DF7 sales of several shops and send the end of month reports to the MRA. ■

For more information please contact
Mr. Anwar Kaidoo, Operations Manager,
on the following phone number: 454 8950.

Light Package

MCCI Network
- Operator Declaration
- Transaction follow-up
- Flight updates
- Currency updates

Internet
- TTR Network access
- 256k ADSL 3GB

Monthly fee includes
- TTR Network access
- ORANGE ADSL Network 256k – 3GB *
- TTR Software Licence
- TTR Software Maintenance

Excess usage billed directly by MT on subscriber's MT bill (Rs0.50 + VAT per MB)

Rs1600+VAT

Initial Charges (per shop)
- ADSL Modem Rs1,200 + VAT
- ADSL line conversion Rs1,000 + VAT
- Training Rs20,000 (1)

(1) May be refunded up to 75% by HRDC

Software Requirements
Computer with 2GB RAM, 2.0 GHz min, Windows XP Pro SP2 Framework 2.0 and compatible AntiVirus software

Woop.net Your connection...

Light Plus Package

MCCI Network
- Operator Declaration
- Transaction follow-up
- Flight updates
- Currency updates

Internet
- TTR Network access
- 256k ADSL 3GB

Monthly fee includes
- TTR Network access
- ORANGE ADSL Network 256k – 3GB *
- TTR Software Licence /Maintenance
- Head Office module
- Print & Export monthly DF4,DF5 & DF7

Excess usage billed directly by MT on subscriber's MT bill (Rs0.50 + VAT per MB)

Rs2300+VAT

Initial Charges (per shop)
- ADSL Modem Rs1,200 + VAT
- ADSL line conversion Rs1,000 + VAT
- Training Rs20,000 (1)
- ADSL Modem installation Rs1,000 + VAT

(1) May be refunded up to 75% by HRDC

Software Requirements
Computer with 2GB RAM, 2.0 GHz min, Windows XP Pro and compatible AntiVirus software

Woop.net Your connection...

Consolidation Package

MCCI Network
- Operator Declaration
- Transaction follow-up
- Flight updates
- Currency updates

Internet
- TTR Network access
- 256k ADSL 3GB

Shop Management
- Invoicing
- Payments follow-up
- Cash Till
- Stock Management
- Management of purchases

Monthly fee includes
- TTR Network access
- ORANGE ADSL Network 256k – 3GB *
- TTR Software Licence
- TTR Software Maintenance
- Invoicing & Stock Management

Excess usage billed directly by MT on subscriber's MT bill (Rs0.50 + VAT per MB)

Rs2990+VAT

Initial Charges (per shop)
- ADSL Modem Rs1,200 + VAT
- ADSL line conversion Rs1,000 + VAT
- Training Rs40,000 (1)
- Modem installation Rs1,000 + VAT

(1) May be refunded up to 75% by HRDC

Software Requirements
Computer with 2GB RAM, 2.0 GHz min, Windows XP Proand compatible AntiVirus software

Woop.net Your connection...

SUSTAINABLE ORGANISATIONS FOR PRIVATE SECTOR DEVELOPMENT

Anjana Chikhuri – Analyst, Legal and Business Facilitation

The Chamber is participating in a major capacity-building project this year with the support of Proinvest, a programme of the Group of ACP States and the European Commission for the promotion of investment and technology transfers in ACP countries.
Known as SOPSED for Sustainable Organisations for Private Sector Development, the project involves 12 business associations from Africa and Europe, with the Birmingham Chamber of Commerce and Industry acting as lead partner.

SOPSED begun in May 2010 and will end in September 2011. The project seeks to build institutional capacity among all partners with the ultimate objective of strengthening private sector opportunities nationally, regionally and internationally. Core activities include exchange of best practice and experience through a series of seminars, workshops, secondments and networking events. The project brings valuable networking opportunities and collaboration between partners is expected to continue beyond the scheduled dates of the project, in line with its endeavour for sustainability. Already, the project has resulted in promising bilateral endeavours, namely a MoU signed between the MCCI and the Kenya National Chamber of Commerce and Industry, and a joint project with the Burundi Chamber of Commerce and Industry for the setting of an arbitration court.

Some of the events organised so far in the context of the project:
In July, the Chamber organised two events to inform members and non-members about the project. It was also an opportunity for the Chamber to inform non-members about its own services, and to brainstorm with members on potential new services. The aim of the project is ultimately better service to the business community, and it was important to directly involving the private sector operators.

In September, one of the Partners, Brussels Enterprises Commerce and Industry delivered a workshop on Corporate Social Responsibility and Corporate Governance. Mr Anwar Kaidoo, Operations Manager at the Chamber took part in the workshop, which was held in Kenya, under the auspices of the Kenya National Chamber of Commerce and Industry.

In November, the Chamber welcomed delegates from the 11 partner organisations to Mauritius for a 3 days workshop on the themes of ICT (delivered by the Paris Chamber of Commerce and Industry) and Arbitration and Mediation (delivered by the Centre de Médiation et d'Arbitrage de Paris). The workshops were held at Le Maritim Hotel in Balaclava. In an effort to sensitise members of the business community on the benefits of arbitration as an efficient method of dispute settlement, an Arbitration Charter was launched during the event, in the presence of the Attorney General, Honorable Yatindranath Varma. It was also an opportunity for members and stakeholders to network with the partners.

In March 2011, the 3rd phase workshops of the project were delivered in Uganda, under the auspices of the Uganda Chamber of Commerce and Industry on the themes of Sustainable Chamber Services (presented by the Birmingham Chamber of Commerce and Industry) and Clustering (presented by Promofirenze, the Italian partner.) Mrs. Rooma Narrainen, manager of the Trade Division, and Ms. Faeeza Ibrahimsah, manager of the Communications and Promotion Division took part in these workshops.

Upcoming events include workshops on the themes of B2B and International Trade, which will be held in June in Addis Ababa, under the aegis of the Addis Ababa Chamber of Commerce & Sectoral Associations. 6 staffs of the Chamber will also be participating in a secondment programme in Europe, where training will be delivered by each of the European partner organisations.

The project will conclude with a major B2B event in September 2011, in Kenya, to which private sector members of the each of the partner organisations will be invited. Members will be kept informed and we count on their participation to make the most of this event, which is expected to yield business opportunities over the countries represented by the partner organisations. ■

SOPSED Partners: Mauritius Chamber of Commerce and Industry, Birmingham Chamber of Commerce and Industry, Brussels Enterprises Commerce and Industry, Afrika-Verein, Netherlands-African Business Council, Centre de Mediation et d'Arbitrage de Paris, Paris Chamber of Commerce and Industry, Promofirenze, Addis Ababa Chamber of Commerce and Sectoral Associations, Burundi Federal Chamber of Commerce and Industry, Uganda National Chamber of Commerce and Industry and Kenya National Chamber of Commerce and Industry

S. E. Monsieur Jean François Dobelle et M. Marday Venkatasamy lors de la remise des insignes le 25 février 2011 à la résidence de l'Ambassadeur à Floréal.

M. Marday Venkatasamy fait Chevalier de la Légion d'Honneur

Les insignes de Chevalier de l'Ordre de la Légion d'Honneur ont été remises à Monsieur Marday Venkatasamy par l'Ambassadeur de France à Maurice, S. E. Monsieur Jean François Dobelle, le 25 février 2011 à la résidence de France à Floréal.

Retraçant la vie et la carrière de Monsieur Marday Venkatasamy, qui est aussi le Président la Chambre de Commerce et d'Industrie de Maurice et le Président de l'Union des Chambres de Commerce et d'Industrie de l'Océan indien (UCCIOI), l'Ambassadeur de France a mis en exergue l'excellent travail effectué par Monsieur M. Venkatasamy en sa qualité de Président de l'UCCIOI. Il a souligné les qualités humaines de Marday Venkatasamy.

« C'est un homme de dialogue, toujours à la recherche d'une solution consensuelle, foncièrement optimiste, même dans l'adversité dont le courage et la détermination n'ont d'égal que la gentillesse, la modestie, pour ne pas dire l'humilité. »

Les insignes de la Légion d'Honneur est l'ordre le plus prestigieux de la République Française. Elle a été instituée en 1802 par Napoléon 1er. ■

Marday Venkatasamy nommé Consul Honoraire de la République de la Tanzanie à Maurice

Un nouveau consulat a ouvert ses portes à Maurice depuis le début de mars 2011. Il s'agit de celui de la République Unie de Tanzanie. Une fonction officielle du lancement du Consulat a eu lieu le 15 mars 2011 à l'hôtel Le Labourdonnais, Port-Louis.

Le Consul, Monsieur M. Venkatasamy, qui est aussi le Président de la MCCI, se réjouit de l'ouverture d'un consulat de la Tanzanie à Maurice. ' Vu les développements au niveau des échanges commerciaux, la présence d'un bureau permanent à Maurice s'est avérée nécessaire', dit-il.

Le Haut Commissaire de la Tanzanie à Maurice, Son Excellence Monsieur Adadi Rajabu a aussi exprimé sa satisfaction concernant la consolidation des relations entre les deux pays. La Tanzanie est un pays qui s'ouvre au monde et qui offre des opportunités d'affaires dans plusieurs secteurs, dit-il. Il est d'avis qu'une représentation officielle de la Tanzanie à Maurice accroîtra davantage les relations diplomatiques et économiques entre les deux pays. ■

De gauche à droite: L'Hon. S. Soodhun, Ministre de l'Industrie et du Commerce, S.E. l'Ambassadeur Adadi Rajabu, l'Hon. Dr. A. Boolell, Ministre des Affaires Etrangères et du Commerce International et M. Marday Venkatasamy.

162ND ANNUAL GENERAL MEETING

SARADA MOOTHOOSAMY – Manager, Finance and Administration Division

Outgoing President, Mr. M. Venkatasamy, addressing Guests and Members at the AGM

The 162nd Annual General Meeting was held on Thursday the 24 March 2011 at the Labourdonnais Waterfront Hotel. The outgoing President, Mr Marday Venkatasamy, made the traditional presentation of the state of economy.

The outgoing President, Mr. M. Venkatasamy, said that with the new economic analysis tools in place, namely quarterly Business Confidence Indicator and econometric, has enabled the preparation of a more comprehensive economic report on the Mauritian economy and that shall be entitled "Economic Review and Outlook".

The President focused on the macro performance with respect to the global outlook and the policy orientations needed for renewed growth including fiscal, exchange rate, monetary policies and prices and policy 'rebalancing growth".

The Minister of Foreign Affairs and International Trade, Hon. Dr A.Boolell and the Minister of Industry and Commerce, Hon.S.Soodhun also attended the function

Furthermore MCCI being a governance oriented institution, election was also conducted on that occasion given that there were vacant seats on the Council. The following candidates have been elected for a three year term:

Sector	Name of Company	Represented by
Industry	Food and Allied Industries Ltd	Mr Cédric Doger de Spéville
Commerce	Ireland Blyth Limited	Mr Nicolas Merven
Banking	Mauritius Bankers' Association	Mrs Aisha Timol
Transportation and Related Services	Union Shipping Ltd	Prof. Donald Ah Chuen

The speech of the President and the list of Council Members for 2011 are available on the MCCI website: **www.mcci.org**

EXTRAORDINARY GENERAL MEETING
SPECIAL RESOLUTION
AMENDMENTS TO MCCI RULES

BARLEN PILLAY – Manager, Legal and Business Facilitation Division

Following the 160th Anniversary of the MCCI a series of events and undertakings were programmed one of which was the review of our internal Rules.

A Sub-Committee was set up by Council on 2 December 2008 chaired by the then President Ahmed Parkar and comprising past Presidents, Azim Currimjee, Marday Venkatasamy, François de Grivel and Paul Clarenc. It was assisted by the Secretary-General and the Manager Legal and Business Facilitation Division.

The main Terms of Reference of this major Sub-Committee was to review the MCCI Rules and propose adaptations to better suit the present circumstances and future development of the MCCI.

Several meetings were held and recommendations were made to Council which decided to adopt nearly all recommendations to be proposed as a special resolution to an Extraordinary Meeting convened on the same day of the AGM of 24 March 2011.

The main amendments proposed to this MCCI Rules are as follows :

New Council composition
The number of seats is increased to accommodate new emerging sectors from 17 to 21 members with the following composition :

Sector	No of Seats
Industry	4
Commerce	4
Financial Services	2
Tourism	1
Logistics	1
I C T	1
Property Development	1
Other Business Services	2
Affiliated Associations	3
Open seats	2
TOTAL	21

Mandate period / rotation
It was also proposed to the EGM to reduce the mandate period from three to two years.

Sponsorship
Furthermore, the sponsorship by two members was proposed to be withdrawn as our rules already provide a thorough process for approval of members by the Council.

Membership of associations
Presently Members of an association, which association is a MCCI Member, must also be direct members of the MCCI for a percentage of at least 80%. It was proposed to reduce this percentage to 30%.

Code of conduct
A specific Code of Conduct was also proposed to be applicable to all members.

All proposed amendments were sent to each and every member well before the holding of the EGM and following a presentation made by the President of the MCCI Marday Venkatasamy and of the President of the Sub-Committee Ahmed Parkar a vote by show of hand took place. The special resolution presented to the EGM was adopted in full compliance with Section 30 of the Registration of Association Act. ■

DÎNER ANNUEL DE LA MCCI : DIDIER ROBERT RÉITÈRE SON ENGAGEMENT POUR UNE COOPÉRATION RÉGIONALE RENFORCÉE.

Didier Robert, Président du Conseil Régional de la Réunion, était le conférencier d'honneur au 21ème Dîner Annuel de la Chambre de Commerce et d'Industrie de Maurice qui a eu lieu le 18 février 2011 à l'hôtel Hilton & Spa, Flic en Flac.

Dans son discours qui avait pour thème 'Dans un monde globalisé, quelle vision pour la Réunion et pour notre région ?', Didier Robert évoque le concept de développement solidaire entre nos îles comme la réponse la mieux adaptée dans un monde en crise.

D'emblée, Didier Robert fait ressortir son choix pour la Réunion, terre française et européenne mais aussi territoire de l'espace indian-océanique de 'réorienter et de travailler à renforcer' ses relations avec les pays de la zone. Il déclare qu'il milite pour une relation sud-sud plus ambitieux qui par le passé, un partenariat qu'il veut 'gagnant-gagnant'.

Le président de la Région Réunion est d'avis que pour construire une nouvelle dynamique économique, il faut mettre en commun les moyens et les atouts pour la recherche et la conquête de nouveaux marchés.

'Le Grand Océan indien doit devenir plus qu'aujourd'hui, le vrai terrain de jeux de nos entreprises. C'est tout l'espace des pays d'Afrique australe et orientale de l'Inde à la Chine, de l'Asie à l'Austral ie que nous devons avoir en perspective'.

Le Conférencier d'honneur rappelle que des actions sont déjà engagées dans le domaine du tourisme, où le concept des 'îles vanille' peut avoir beaucoup plus d'impact au niveau de la promotion des destinations Maurice/Réunion.

Il souligne aussi que dans le domaine des énergies renouvelables, la Réunion peut partager son savoir faire afin de mieux répondre au défi de l'autonomie énergétique et d'un développement durable.

Le Président du Conseil Régional a aussi mis en exergue sa stratégie économique pour la Réunion.

- Poursuivre et amplifier une politique de grands chantiers utiles au renforcement des infrastructures
- Réorienter fondamentalement la politique économique dans quatre directions : le tourisme, TIC, les filières agro-alimentaires et les énergies nouvelles
- Promouvoir l'égalité des chances.

Didier Robert prône 'un développement économique constant localement, un partenariat étroit avec les pays voisins et une dynamique intelligente pour la conquête de nouveaux marchés comme les clés du succès d'un développement durable au service de la croissance, de l'emploi et du bien-être des populations'.

Auparavant, lors de son discours de bienvenue le Président de la CCIM, Monsieur Marday Venkatasamy, qui est aussi le Président de l'Union des CCI de l'Océan indien, a mis l'accent sur la nouvelle vision de la coopération régionale. 'Ce rapprochement entre nos deux îles apporterait un plus à l'approfondissement de l'intégration régionale au niveau de la COI', dit-il.

Il a aussi exprimé le souhait que les objectifs de la plateforme Maurice-Réunion, lancée officiellement lors de la visite à l'île de la Réunion du Premier Ministre mauricien, le Dr. Navin Ramgoolam en janvier 2011 soient atteints rapidement, renforçant ainsi les liens économiques entre les deux îles. ■

Anglo-Mauritius

Swan Insurance

Swan Group

Securing tomorrow today

Our Values

- Competitiveness
- Quality and security
- People focus
- Professionalism
- Customer oriented
- Knowledge

Swan Group

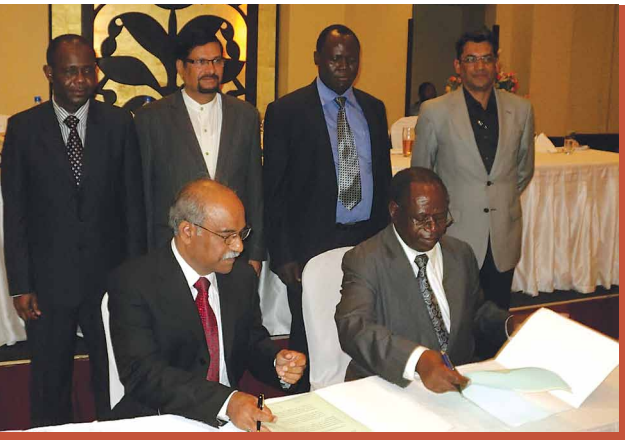
Swan Insurance

Anglo-Mauritius

Swan Insurance Company Ltd.
Tel: (230) 207 3500
Fax: (230) 208 6898
E-mail: swan@intnet.mu

Swan Group Centre
10 Intendance Street
Port Louis Mauritius
www.swangroup.mu

The Anglo-Mauritius Assurance Society Ltd.
Tel: (230) 202 8600
Fax: (230) 208 8956
E-mail: anglo@intnet.mu



Signing of MoU between the MCCI and the Kenya Chamber of Commerce and Industry

Strengthening of Cooperation with Kenya and Tanzania

Cooperation agreements were signed between the MCCI and the Tanzania Chamber of Commerce, Industry and Agriculture (TCCIA) and between the Kenya National Chamber of Commerce and Industry on 24 January 2011 in Dar-Es-Salaam and on 27 January 2011 in Nairobi respectively.

The signing ceremonies were held during the visit of a public/ private sector delegation to Kenya and Tanzania from 24 to 28 January 2011. The mission, organized by Enterprise Mauritius, was led by the Minister of Industry and Commerce, Hon. S. Soodhun.

7ème Forum Economique des îles de l'Océan indien : Rendez-vous d'affaires à Fort Dauphin, Madagascar

C'est à Fort Dauphin, Madagascar que se tiendra du 17 au 19 octobre 2011 la 7ème édition du Forum Economique des Iles de l'Océan indien. Une forte délégation d'opérateurs de la Région y sont attendus.

Le FEIOI, organisé sous l'égide de l'Union des Chambres de Commerce et d'Industrie de l'Océan indien a acquis une grande notoriété au fil des ans. Depuis la première édition en 2005 à Madagascar, le FEIOI a vu le nombre de participants croître d'année en année. Des ateliers de travail sont organisés afin de trouver des solutions aux problèmes qui entravent le commerce régional.

La qualité des idées échangées et la richesse des débats font du FEIOI la plate-forme incontournable pour débattre des questions d'intérêt régional.

Le FEIOI est aussi un lieu de rassemblement pour les opérateurs de la région. Des rencontres B2B entre entreprises privées sont aussi organisées, afin de faciliter les discussions entre les opérateurs qui veulent consolider les affaires dans la région.

Pour plus d'informations sur les conditions de participation, veuillez contacter Faeeza Ibrahimsah à la MCCI, Tel. : 208 3301

Clôture de la 6ème édition du FEIOI aux Seychelles en octobre 2010

KFC

BOXMASTER

BY KFC

FULL OF LIFE! FULL OF TASTE!

Non contractual photo

CIRCUS

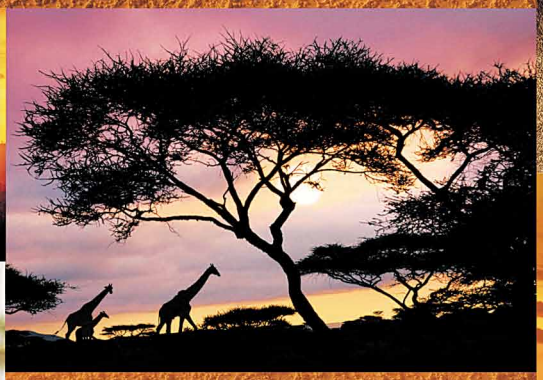
A toasted tortilla filled with a spicy chicken fillet, crunchy lettuce, diced tomatoes, a cheese slice, a delicious potato hashbrown... all wonderfully topped with a pepper mayo sauce.

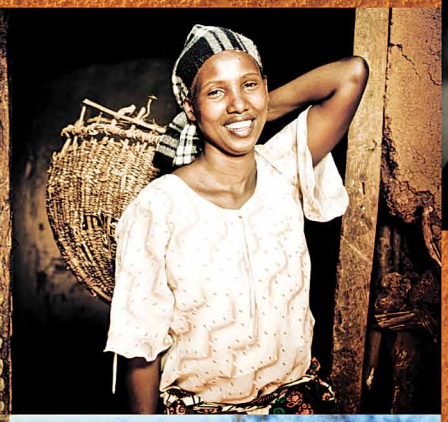
it's finger lickin' good.

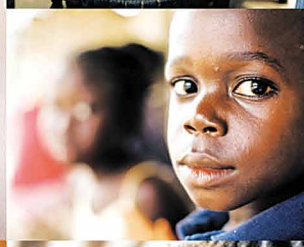
KFC

eco earth

PERMOGLAZE
PROFESSIONAL
WE SPEAK YOUR COLOUR







FAITES VOYAGER VOTRE INTÉRIEUR

Nouvelles peintures texturisées qui habilleront vos intérieurs en leur donnant toute une nouvelle dimension.

Disponible sous la gamme tradition.

CIRCUS

Sofap