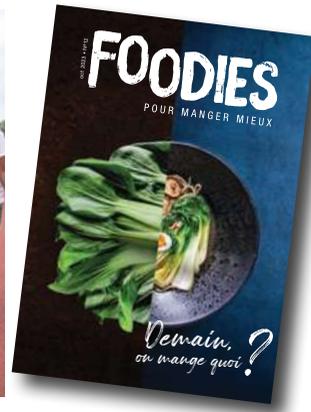




# eclo(s)ia



RAPPORT  
ECLOSIA WAY  
23|24



# Sommaire

**P 4**  
Notre vision, notre mission  
Notre raison d'être

**P 5**  
Le mot de Cédric

**P 6**  
58 ans d'histoire

**P 8**  
Nos 7 secteurs d'activités  
et chiffres clés

**P 10**  
Direction du groupe

**P 11**  
Leadership dans nos  
entreprises

**P 12**  
Le groupe Eclosia

**P 15**  
La maison Eclosia

**P 16**  
2024, les mots des COO

**P 18**  
Les 40 ans de KFC

**P 19**  
Le rebranding de CTE

**P 20**  
Oser la Com !

**P 26**  
Stratégie RSE et durabilité

**P 26**  
Eclosia Way

**P 30**  
PEOPLE  
& COEUR

**P 36**  
La DEI :  
Diversité, Equité  
et Inclusion

**P 41**  
Management  
des talents

**P 47**  
Wellness

**P 50**  
Evolution de la  
Cellule d'Ecoute  
du groupe

**P 52**  
Sécurité &  
santé au travail

**P 54**  
Entrepreneuriat

**P 60**  
Impact Sociétal

## People

**P 68**  
PLANET

**P 71**  
Climat -  
Carbone

**P 76**  
Économie  
locale et  
circulaire

**P 79**  
Vivant et  
biodiversité

## Planet

**P 90**  
PROCESS

**P 92**  
Satisfaction  
des parties  
prenantes

**P 94**  
Engagement  
pour la qualité  
totale et  
l'amélioration  
continue

**P 96**  
Excellence  
opérationnelle

**P 98**  
L'innovation  
au coeur de  
nos process

**P 100**  
L'IT chez  
Eclosia

**P 102**  
Risques et  
opportunités

## Process

**P 104**  
PROFIT

**P 107**  
Performance  
financière du  
1<sup>er</sup> juillet 2023  
au 30 juin 2024

**P 110**  
Répartition  
de la valeur  
ajoutée

**P 112**  
Vision &  
Transformation  
digitale du  
département  
finance du  
groupe

## Profit

# Faire éclorre chaque potentiel...

Notre groupe a été fondé sur un engagement majeur : contribuer au développement durable des pays dans lesquels nous opérons. Depuis plus de 50 ans, nous mettons notre énergie à faire éclorre chaque potentiel pour devenir, dans chacun de nos métiers, l'entreprise de référence pour nos clients, partenaires et collaborateurs. Chaque jour, nous nous assurons que les valeurs de notre Crédo soient vécues et réellement mises en pratique dans notre système de management, Eclasia Way.



## Le mot de Cédric

Nous voici déjà à la 2<sup>e</sup> édition de notre rapport Eclasia Way !  
Merci à tous et à toutes pour vos commentaires et vos encouragements. Cela nous a permis, je pense, de faire évoluer ce document dans le bon sens. Bien sûr, il va se focaliser sur les réalisations de l'année dans nos 4 piliers : *People, Process, Profit* et *Planet* avec au centre de toutes nos actions notre Coeur, l'Homme et la Femme à la base de tout.

Cette année, il était important d'« onboard » les nouveaux venus dans le groupe ainsi que les entreprises de Madagascar. Car, ici ou ailleurs, Eclasia partage des valeurs, des pratiques, une manière de faire les choses.

Ce rapport nous permet de prendre le temps, de nous poser et de remettre en perspective. Ne jamais oublier les fondamentaux sur lesquels on construit nos entreprises et la responsabilité que cela implique pour chacun de nous. Dans ce quotidien qui nous oblige tout le temps à réagir très vite, ce moment Eclasia Way nous permet de penser le temps long sans nous laisser dériver par les tempêtes passagères. N'oublions pas que nos piliers sont là pour consolider le présent mais surtout pour guider et éclairer l'avenir, peu importe les chemins que nous emprunterons...

*Cédric de Spéville*

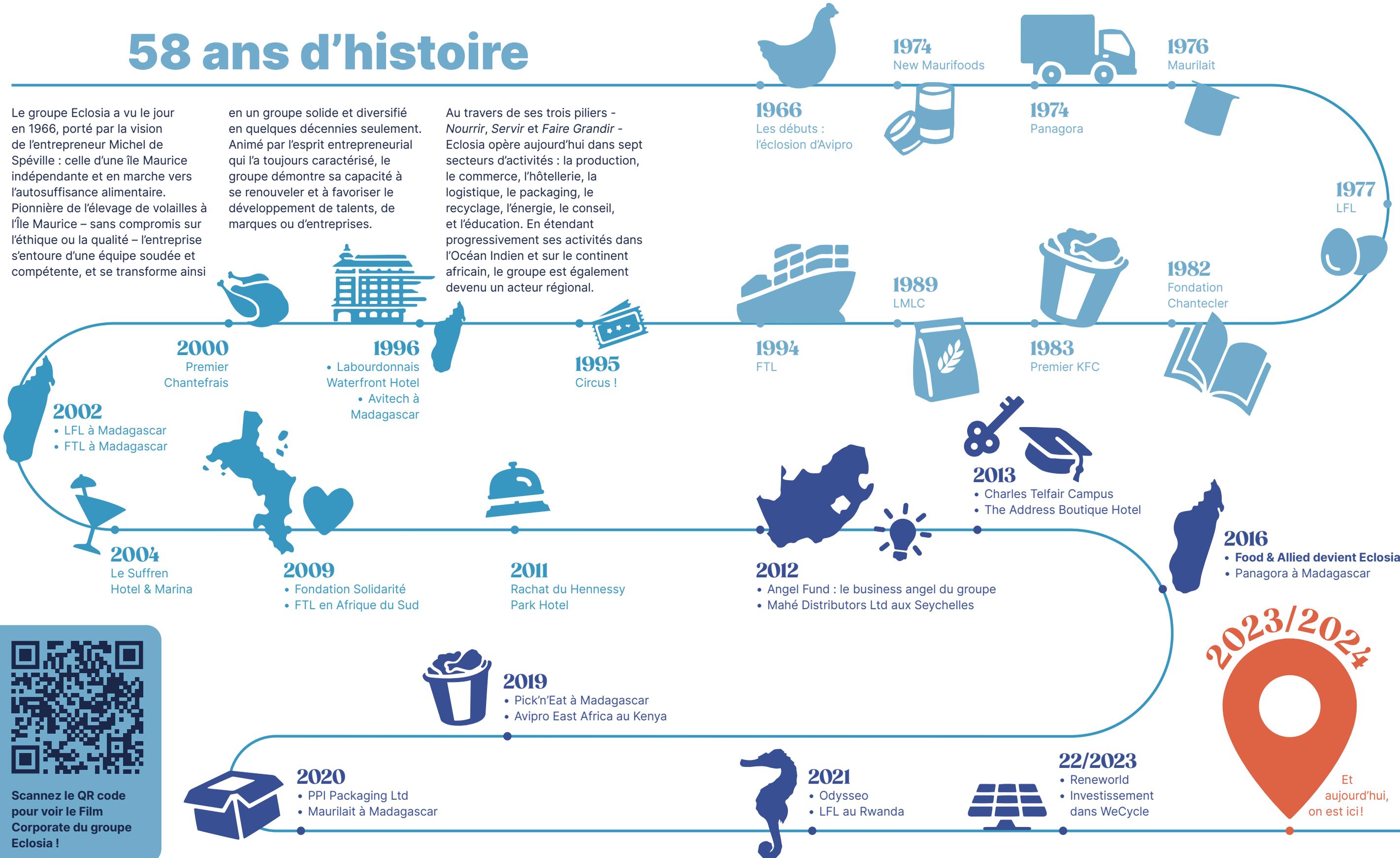
CEO d'Eclasia

# 58 ans d'histoire

Le groupe Ecolisia a vu le jour en 1966, porté par la vision de l'entrepreneur Michel de Spéville : celle d'une île Maurice indépendante et en marche vers l'autosuffisance alimentaire. Pionnière de l'élevage de volailles à l'île Maurice – sans compromis sur l'éthique ou la qualité – l'entreprise s'entoure d'une équipe soudée et compétente, et se transforme ainsi

en un groupe solide et diversifié en quelques décennies seulement. Animé par l'esprit entrepreneurial qui l'a toujours caractérisé, le groupe démontre sa capacité à se renouveler et à favoriser le développement de talents, de marques ou d'entreprises.

Au travers de ses trois piliers - *Nourrir, Servir et Faire Grandir* - Ecolisia opère aujourd'hui dans sept secteurs d'activités : la production, le commerce, l'hôtellerie, la logistique, le packaging, le recyclage, l'énergie, le conseil, et l'éducation. En étendant progressivement ses activités dans l'Océan Indien et sur le continent africain, le groupe est également devenu un acteur régional.



1974  
New Maurifoods



1976  
Maurilait

1966  
Les débuts :  
l'éclosion d'Avipro



1974  
Panagora



1977  
LFL



1982  
Fondation  
Chantecler



1989  
LMLC



1994  
FTL



1983  
Premier KFC



1995  
Circus !



1996  
• Labourdonnais  
Waterfront Hotel  
• Avitech à  
Madagascar



2000  
Premier  
Chantefrais



2002  
• LFL à Madagascar  
• FTL à Madagascar



2004  
Le Suffren  
Hotel & Marina



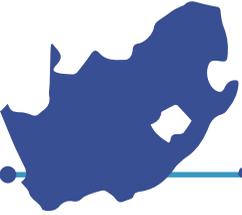
2009  
• Fondation Solidarité  
• FTL en Afrique du Sud



2011  
Rachat du Hennessy  
Park Hotel



2012  
• Angel Fund : le business angel du groupe  
• Mahé Distributors Ltd aux Seychelles



2013  
• Charles Telfair Campus  
• The Address Boutique Hotel



2016  
• Food & Allied devient Ecolisia  
• Panagora à Madagascar



2019  
• Pick'n'Eat à Madagascar  
• Avipro East Africa au Kenya



2020  
• PPI Packaging Ltd  
• Maurilait à Madagascar



2021  
• Odysseo  
• LFL au Rwanda



22/2023  
• Reneworld  
• Investissement  
dans WeCycle



Et  
aujourd'hui,  
on est ici!



Scannez le QR code  
pour voir le Film  
Corporate du groupe  
Ecolisia !

# Nos 7 secteurs d'activités



## Nourrir

### PRODUCTION

- Livestock Feed
- Avipro
- New Maurifoods
- Maurilait
- LMLC

### COMMERCE

- Chantefrais
- Pick'n'Eat
- Panagora



## Servir

### LOGISTIQUE

- FTL

### PACKAGING & RECYCLAGE - ÉNERGIE

- PPI
- Investissement dans WeCycle
- Reneworld

### HÔTELS

- Ninety-Six Hotel Collection



## Faire grandir

### CONSEIL

- CIRCUS!
- Eclosia Angel Fund
- Business Services

### ÉDUCATION

- Charles Telfair Campus Curtin Mauritius | Vatel Mauritius
- Odysseo

# Chiffres clés

**RS 19.5mds**

CHIFFRE D'AFFAIRES

**RS 18.6mds**

ACTIFS D'EXPLOITATION

**RS 1.5md**

RÉSULTAT AVANT IMPÔTS

Taux d'engagement des équipes

**88%**  
MAURICE

**88%**  
MADAGASCAR

**89%**  
AFRIQUE DU SUD

**93%**  
SEYCHELLES

**94%**  
RWANDA

### Nombre de collaborateurs et répartition homme/femme

Pays	Homme	% M	Femme	% F	Total
Madagascar	809	78%	230	22%	1039
Maurice	2639	62%	1588	38%	4227
Seychelles	4	67%	2	33%	6
Kenya	24	67%	12	33%	36
Rwanda	29	76%	9	24%	38
Af. du Sud	12	30%	28	70%	40
<b>TOTAL</b>	<b>3517</b>	<b>65%</b>	<b>1869</b>	<b>35%</b>	<b>5386</b>

# Direction du groupe

## Directeurs de MADCO

**Michel DOGER DE SPÉVILLE**  
Founder

**Gilles MICHEL**  
President

**Astride CAMILLERI**  
Director

**Gérard BOULLÉ**  
Director

**Géraldine DARPOUX**  
Director

**Cédric DOGER DE SPÉVILLE**  
Director

**Eric ESPITALIER-NOËL**  
Director

**Gilbert ESPITALIER-NOËL**  
Director

**Pierre-Yves POUGET**  
Director

## Membres de l'EXCOM



**Cédric de Spéville**  
Chief Executive Officer



**Cédric Lagesse**  
Chief Operating Officer



**Gérard Boullé**  
Chief Operating Officer



**Gilles Michel**  
Conseiller



**Gita Angeli**  
Chief Communications Officer



**Geerish Hookoomsing**  
Chief Human Resources Officer



**Cédric Poonisami**  
Chief Financial Officer



**Caroline Rault**  
Chief Sustainability Officer



**Alex Lemarchand**  
Chief Technology Officer

## Leadership dans nos entreprises

### Nourrir

**Denis-Claude Pilot**  
Managing Director  
<https://avipro.mu/>

**Jérôme Poutot**  
General Manager  
& Country Manager

**Julien Audibert**  
General Manager  
<https://www.lmlc.mu/>

**Rocky Forget**  
Managing Director  
<https://www.lfl.mu/>

**Olivier Zuël**  
General Manager  
<https://maurilait.com/>

**Junaid Muslun**  
General Manager  
<https://panagora.mu/>

**Nicolas Caboche**  
General Manager  
<https://kfc.mu/>

### Servir

**Nadine Viger**  
General Manager  
ETS

**Ranjoy Neerhoo**  
General Manager  
<https://www.ftl.mu/>

**Rolph Schmid**  
Managing Director  
<https://ninety-six-hotels.com/>

**Emmanuel de Rosnay**  
General Manager  
PPI Packaging

**Irfanally Fatadin**  
Managing Director  
<https://www.reneworld.mu/>

### Faire grandir

**Jeremy Charoux**  
Executive Director  
<https://cte.ac.mu/>

**Vincent Montocchio**  
Creative & Managing Director  
<https://circusads.com/>

**Stéphane Robert**  
General Manager  
<https://www.odysseo-mauritius.com/>

**Renaud Azema**  
General Manager  
<https://www.vatel.mu/>

# Le groupe Eclosia

Employés



5 386+

♂65% ♀35%

Entreprises



20+

Parmi les  
grands groupes  
mauriciens



Top 5

Revenus



19,5  
milliards +

Avipro prospecte en Afrique de l'Est et approvisionne le marché au Kenya, en Tanzanie et en Ouganda. En 2019, Avipro East Africa voit le jour à Nakuru, à 200 km de Nairobi. La ferme des parentaux est opérationnelle et permet d'étendre le réseau sur d'autres pays frontaliers.

## Kenya

36

♂67% ♀33%

## Rwanda

38

♂76% ♀24%

Les opérations de la nouvelle usine de LFL au Rwanda ont démarré en juillet 2021. Cette usine produit 600 tonnes d'aliment pour volaille par mois, principalement pour le marché rwandais, puis à l'avenir, pour l'exportation vers les pays voisins.

LFL est basé aux Seychelles depuis 2012. Les aliments pour animaux sont fabriqués à Maurice puis sont distribués aux éleveurs locaux avec, en appui, le conseil technique d'un vétérinaire. LFL commercialise aux Seychelles près de 6000 tonnes d'aliment d'élevage par an.

## Seychelles

06

♂67% ♀33%

Le groupe Eclosia est né en 1966 du projet de Michel de Spéville d'assurer la sécurité alimentaire de Maurice et la rendre la plus autosuffisante possible. L'équipe de pionniers dans l'élevage de volaille s'est transformée en quelques décennies en un grand groupe diversifié construit autour de 3 piliers : Nourrir, Servir et Faire Grandir, regroupant 7 secteurs d'activités et une vingtaine d'entreprises. L'esprit entrepreneurial continue à caractériser ce groupe familial qui ne cesse de s'étendre et de se renouveler.

## Maurice

4227

♂62% ♀38%

Implanté en Afrique du Sud depuis 30 ans à travers des partenaires et des fusions acquisitions, FTL ouvre une fenêtre sur l'Océan Indien et le continent africain. Un hub logistique qui relie l'Europe, l'Asie et l'Afrique.

## Afrique du Sud

40

♂30% ♀70%

## Madagascar

1039

♂78% ♀22%

Implanté à Madagascar depuis 1993, Eclosia a progressivement étendu ses activités dans le pays. Le groupe y développe son expertise tout en appliquant un modèle de business inclusif avec les petits entrepreneurs, les éleveurs et les agriculteurs.



# ExCom GEXC

## Nourrir



## Servir



## Faire Grandir



## Fonctions Corporate



## Dispositifs de formation et de solidarité



# 2024, solide performance globale malgré un environnement complexe



L'année écoulée a été marquée par des résultats contrastés au sein des entreprises opérant sous les piliers *Nourrir, Servir, Faire Grandir* avec notamment certains faits marquants suivants :

La consommation se maintient malgré l'inflation persistante, permettant à nos entreprises de réaliser une croissance en volume et d'absorber ainsi, en partie, l'augmentation des coûts d'opérations.

**Tensions sur le fret et la chaîne d'approvisionnement :** Les perturbations du transport maritime, en particulier dans la région de la Mer Rouge, ont eu un impact sur notre chaîne d'approvisionnement et nos services logistiques. Nous avons dû adapter nos stratégies de stockage pour atténuer ces effets, tout en cherchant à optimiser nos coûts logistiques.

**Accélération de la transformation digitale :** Afin d'améliorer l'efficacité opérationnelle et l'expérience client, nous avons continué d'investir dans la digitalisation de nos processus, notamment dans les domaines du e-commerce, des commandes en ligne, et de la gestion des stocks.

**Développement international dynamique :** La stratégie de développement à l'international se poursuit, que ce soit au niveau des filiales existantes, l'étude de nouvelles implantations, le recrutement d'étudiants étrangers ou des contrats obtenus avec des clients internationaux, maintenant un dynamisme sur cette opportunité de développement futur.

**Engagement en faveur du développement durable :** Les entreprises se sont investies sur l'axe du développement durable, que ce soit au niveau de la conscientisation – éducation au niveau des écoles – au niveau des employés formés à la fresque du climat ou encore sur l'intensification des projets d'installation d'énergie renouvelable sur plusieurs sites.

En résumé, les entreprises ont su faire preuve de résilience et d'agilité face à un environnement complexe. Nous avons poursuivi notre transformation digitale et notre expansion à l'international, tout en renforçant notre engagement en faveur du développement durable. Cependant, nous restons vigilants face aux défis à venir et continuerons à adapter nos stratégies pour optimiser nos performances.

*Cédric Lagesse*  
Chief Operating Officer



L'année 2024 a été, dans l'ensemble, une très bonne année pour nos entreprises manufacturières qui ont opéré, comme je le prédisais, dans un environnement stable. Cela a permis de mieux construire, de se projeter et de réaliser nos objectifs.

Au niveau des commodités, les marchés internationaux se sont globalement détendus malgré la pression du conflit Ukraine/Russie... Les récoltes ont été bonnes, les fondamentaux bons et les prix sont redescendus à de bons niveaux.

De son côté, le fret a connu encore des soubresauts et le marché est reparti à la hausse, éliminant, en fin d'année financière, pratiquement toutes les baisses au niveau des commodités.

Les coûts de production ont quant à eux continué d'augmenter, ceci étant principalement lié aux augmentations salariales et énergétiques, mais la forte inflation au niveau des revenus des ménages a permis une augmentation de nos ventes sur l'ensemble de nos produits. Ces volumes supplémentaires nous ont permis d'atteindre des résultats bien satisfaisants.

Au niveau énergétique nous avons commencé à récupérer les réductions sur nos factures électriques grâce à notre engagement pour une ferme photovoltaïque de 18.2 mégawatts qui rentrera en opération d'ici un an.

Enfin nos actions pour la planète continuent et nous suivons les objectifs de réduction de notre empreinte carbone de notre plan stratégique de réduction d'émission.

*Gérard Boullé*  
Chief Operating Officer



Bien que nous ne soyons pas encore à pleine capacité, les Hôtels Ninety-Six poursuivent une trajectoire ascendante, tant sur le plan de la consolidation de l'équipe, avec un travail approfondi sur notre Employer Value Proposition, qu'en matière de stabilisation du turnover et d'amélioration de la rentabilité.

Nous avons également intensifié nos efforts en matière d'innovation, avec des activités et services inédits qui seront déployés pour nos clients fidèles dès 2024-2025.

Notre engagement social reste un pilier fondamental, notamment à travers des initiatives telles que la formation des jeunes et des femmes aux métiers de l'hôtellerie, pour favoriser leur employabilité.

En parallèle, notre préoccupation environnementale s'est concrétisée par des actions ciblées, notamment l'installation de pompes à chaleur et de systèmes de refroidissement à la pointe de la technologie, afin d'optimiser notre efficacité énergétique tout en réduisant notre empreinte carbone.

*Cédric de Spéville*  
Chief Executive Officer

# Les 40 ans de KFC

## KFC Maurice célèbre 40 ans de succès avec un événement phare : Kentucky Town Moris

En décembre 2023, KFC Maurice a marqué une étape importante en célébrant ses 40 ans de présence sur l'île. Pour célébrer l'événement, la marque emblématique a lancé un concept inédit : Kentucky Town Moris, une expérience éphémère qui a transformé le parking de Tribeca Mall en un véritable village dédié à la marque. Au programme, produits inédits, Esports, textile aux couleurs de KFC, coin enfants, concours de chant et concerts quotidiens. Cet événement de 11 jours, a attiré plus de 50,000 visiteurs, témoignant de l'attachement des Mauriciens à cette enseigne historique.



*« Avec 4000 visites par jour et plus de 15 000 les week-ends, Kentucky Town a été un grand succès, une vraie aventure humaine et nous en sommes très heureux. Cet événement a été pensé pour tous ceux qui aiment KFC, toutes les familles que nous réunissons depuis 40 ans, mais avec une attention particulière aux jeunes. Nous avons mis en place, ces cinq dernières années, une stratégie visant à rajeunir notre marque en adoptant, dans nos restaurants et notre communication, des codes qui leur parlent et des produits adaptés aux goûts du jour. Kentucky Town se voulait un moyen d'interagir de façon plus significative encore avec les jeunes, et nous avons été confortés dans notre conviction que KFC a une très forte connexion émotionnelle avec cette génération. »*

- Nicolas Caboche, Managing Director, Pick'N'Eat



*« Kentucky Town est l'aboutissement d'une stratégie visant à reconnecter la marque avec les jeunes. Dans la lignée de la campagne Be Real, cette activation majeure a placé KFC comme une marque de proximité, innovante et dans l'air du temps. Les résultats sont là ! »*

- Vincent Montocchio, Managing Director, Circus



# Le rebranding de CTE



**CHARLES TELFAIR**  
EDUCATION



Le campus Charles Telfair a pris la décision stratégique de procéder à un rebranding, en ligne avec sa vision stratégique.



*« Charles Telfair s'est développé en un groupe dédié à l'éducation. Au cours des dernières années, le portefeuille de Charles Telfair s'est rapidement élargi. Aujourd'hui, nous pilotons les établissements suivants : Curtin Mauritius, North & South Metropolitan TAFE, Charles Telfair Institute, Vatel Mauritius, la Leadership Academy et le Charles Telfair Centre. En outre, Charles Telfair gère une garderie sur place, un service préscolaire et un établissement d'hébergement pour étudiants. En étroite collaboration avec Circus Advertising, plusieurs options de marque ont été explorées et le logo actuel « Charles Telfair Education » a été élaboré. Cela a depuis été traduit dans tous les panneaux et communications. Ce nouveau logo est un parfait mélange du passé, du présent et de l'avenir. L'équipe de Circus a fait un excellent travail et est restée fidèle aux valeurs de Charles Telfair, ainsi qu'à celles du secteur de l'éducation. »*

- Dr Jeremy Charoux, Directeur Exécutif, CTE



*« Nous avons été heureux de collaborer avec Jeremy et ses équipes sur le Rebranding de Charles Telfair. C'était un exercice stratégique important qui permet d'inscrire Charles Telfair Education comme un acteur incontournable dans le secteur de l'éducation tertiaire de la région. Il permet ainsi de prendre une parole de leader, capable d'accueillir différentes institutions de prestige en son sein. »*

- Vincent Montocchio, Managing Director, Circus

# Oser la Com !

La Communication d'Eclosia, historiquement discrète, se veut concrète. Elle se décline à toutes les sauces, en interne comme en externe, corporate aussi bien qu'entreprise, institutionnelle, BtoB, BtoC. Voici quelques exemples de projets réalisés cette année au niveau corporate.

Et ça a commencé par un changement de logo !

# ecl( )sia



Quand on change de logo, c'est toute une logistique qui se met en place. Au cours de la dernière année, tous les supports ont été revus : films corporates, site web, emailing, papeterie, panneaux... Pour le groupe, comme pour les entreprises. L'essentiel étant de le faire au fur et à mesure pour ne rien gaspiller. Rapidement, les parenthèses d'Eclosia sont devenues un symbole qui permet de raconter des histoires sur tous les tons...



« Les parenthèses ( ) sont une ponctuation utilisée pour encadrer des informations supplémentaires afin de clarifier, expliquer ou ajouter une note dans une phrase. Visuellement, ce symbole implique la nature inclusive, englobante et protectrice d'Eclosia. De plus, ce symbole nous permet de mettre en avant la nature multidisciplinaire de la marque tout en exprimant l'ouverture d'esprit et le champ des possibles qu'offre Eclosia. En quelque sorte, ce symbole nous invite à y inscrire notre propre histoire. »  
- Vincent Montocchio, Managing Director, Circus

## Événements



La Convention annuelle d'Eclosia est l'événement interne qui réunit le plus grand nombre d'employés (en dehors de la fête de fin d'année...). Elle est dédiée à l'innovation sous toutes ses formes. Qu'elle s'incarne dans de nouveaux produits ou services, dans de nouvelles pratiques plus écologiques, sous forme digitale, dans nos processus comme dans notre façon de manager, dans de nouvelles entreprises à la pointe de la technologie, à Maurice ou en région... Cette diversité dans notre manière d'innover se retrouve à Eclosia Next où les projets emblématiques de l'année (au niveau des entreprises comme au niveau groupe) sont mis en avant.

La dernière convention s'est tenue en novembre 2023 autour d'un thème central : le développement durable. Le groupe, fort d'une nouvelle stratégie, a pu présenter ses six axes d'action, tout en donnant une perspective globale et locale à chacun des axes : l'Homme et la Femme à la base de tout, Inclusion sociale, Entrepreneuriat, Economie locale et circulaire, Climat Carbone, Vivant Biodiversité.



## Eclosia Business Review

En Février, c'est le deuxième événement corporate incontournable au sein d'Eclosia. Il est le rendez-vous annuel des managers pour échanger sur les résultats du Groupe et sur ses perspectives business. Des projets transversaux sont également présentés pour montrer les champs de réflexion, de prospection. Cette année, outre la consolidation des perspectives à 3 ans donnée lors des revues stratégiques, ont été présentées les thématiques liées à CarbonAct et au projet CNIS, la DEI, les projets Culture.



## Enjeux

Ce sont des sessions de débat et d'échanges de 2 à 3h destinées aux GM et à leur première ligne sur des sujets de société, pas directement reliés au business. L'objectif étant de donner des éclairages autres qui permettent de nourrir les réflexions et d'ouvrir les horizons. ENJEUX de l'année 2023-24 s'est tenu le 9 octobre et était consacré à Comprendre les flux du commerce et leur impact pour Maurice présenté par Shridar Nagarajan, un banquier passionné d'histoire. Vu l'implication de plus en plus régionale d'Eclosia, l'objectif était de mieux comprendre les enjeux géopolitiques et la réorganisation des blocs qui s'accélère avec la guerre Russo-Ukrainienne. Quel impact sur la région et les flux du commerce ? Quelles opportunités pour Maurice ? L'idée était de susciter la réflexion sur la carte que Maurice peut jouer au confluent des différentes régions du monde... Notamment grâce à son port.



## Sponsoring Pour promouvoir la Culture

## Théâtre

Comment parler de la femme, des femmes, tout en retraçant leur histoire au cours des siècles? Via un one woman show ! Une adaptation du texte de Laura Léoni, interprétée par Rachel de Spéville et mise en scène par Ashish Beesoondial. Le succès de la pièce a été tel que les 2 représentations initialement prévues en février n'ont pas suffi. Trois dates ont rapidement été rajoutées en avril.



## Arts visuels

Capturer les mille et un visages de l'Inde contemporaine... C'est le projet qu'a entrepris Keivan Cadinouche lors de son voyage dans la péninsule, toujours accompagné de son appareil argentique et de ses pellicules en noir et blanc. Le public a pu découvrir son projet « Indianlog » au Caudan Arts Center.

Quand l'œuvre d'une vie s'expose dans un lieu iconique comme le Plaza, et quand ceci donne lieu à un beau livre retraçant l'histoire de l'artiste, cela mérite le détour. D'autant plus quand il s'agit d'une artiste mauricienne reconnue, Nalini Treebhoobun.



## Atelier de Krystel

Krystel est blogueuse culinaire, animatrice de workshops, influenceuse food et fervente ambassadrice de la culture mauricienne. Installée en France depuis plus de 10 ans, son passage à Maurice était l'occasion d'organiser un workshop pour une quinzaine d'employés d'Eclosia afin d'apprendre à cuisiner mauricien, facilement et rapidement, tout en restant healthy ! Défi relevé en compagnie du Chef Nizam, avec la collaboration d'ACS et du Labourdonnais.



**Web-series**  
Pour mettre en lumière des passionnés et leurs histoires

## Food et entrepreneuriat

Le Food et l'entrepreneuriat sont deux piliers d'Eclosia... Pourquoi ne pas réunir les deux en allant à la rencontre de petits entrepreneurs de l'alimentation. Pourquoi ? Pour les soutenir, leur donner de la visibilité, pour montrer que devenir entrepreneur c'est possible, mais aussi pour faire découvrir la richesse de notre patrimoine culinaire. Dans cette série, réalisée par David Constantin, on a vu Yudish et ses « gadjaks », le miel artisanal d'Anita, les gâteaux de Divali de Bombay Sweets ou encore les soutalfines de M. Burokur... Petit tour non exhaustif de saveurs locales et de savoir-faire !



Scannez le QR code pour voir la série « Les Entrepreneurs Festifs » !

## Éducation

Quand on pense « océan », on pense « grande étendue bleue ». Mais qu'est-ce qui se cache dessous ? Pourquoi ça s'appelle « océan » ? D'ailleurs, d'où vient cette eau ? Et pourquoi elle est bleue ? Et salée ? Vassen Kauppymuthoo, océanographe, nous raconte simplement l'océan, dans une série réalisée par Big Banzai.



Scannez le QR code pour voir la série « Raconte-moi l'Océan » !

## La région

La « cuisine locale » n'a pas le même sens, que l'on soit à Maurice ou à Madagascar... Hommage à nos collègues malgaches : on prend la route avec Cheffe Farah pour vivre des rencontres gourmandes et des aventures en deux roues... Passionnée, maman comblée et ambassadrice de son beau pays, Farah Rabekijana nous fait découvrir sa culture et sa gastronomie.



Rendez-vous sur notre page Facebook pour suivre ses aventures !

## Les formations

Eclosia compte une trentaine de communicants dans le Groupe. L'Intelligence Artificielle fait évoluer ce métier à vitesse grand V. C'est pourquoi 6 rencontres par an les réunissent pour échanger. De quoi sera fait le monde demain ? Comment intégrer l'IA dans le quotidien ? Comment optimiser les messages sur les réseaux sociaux ? Quelles sont les crises les plus aiguës auxquelles nous pourrions faire face ? Autant de sujets que les membres du Forum Com ont pu approfondir avec des formateurs, experts du digital, des NFT et de la communication.



# Stratégie RSE et durabilité

## Une stratégie intégrée et en ligne avec les Objectifs du Développement Durable

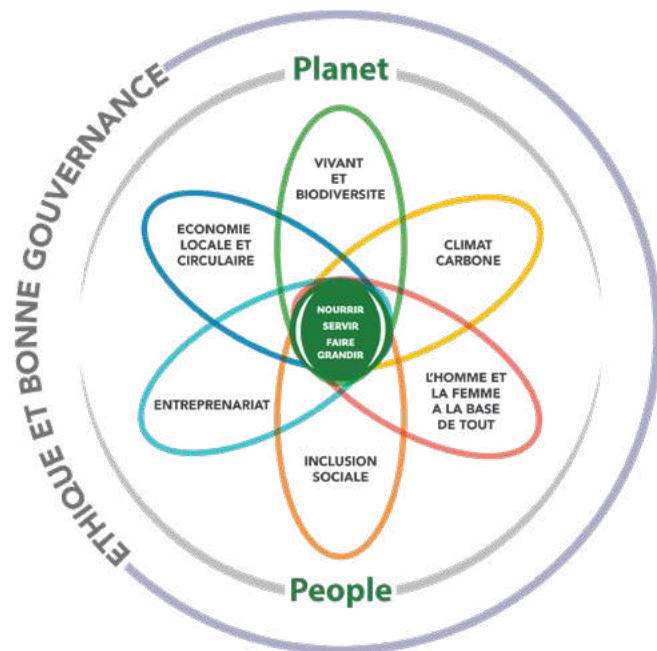
### OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE



« Un mode de développement qui répond aux besoins des générations présentes en permettant aux générations futures de répondre aux leurs. »

Mme Gro Harlem Brundtland

S'appuyant sur un axe économique et financier solide, Eclasia a formalisé sa stratégie de durabilité en 2023 et identifié 6 axes clés pour les dimensions extra-financières, le tout encadré par les principes d'éthique et de bonne gouvernance.



Avec cette représentation, le groupe Eclasia reconnaît l'imbrication et l'interaction des sujets sociaux, sociétaux et environnementaux sur toutes les activités du groupe regroupées sur les piliers *Nourrir, Servir et Faire Grandir* :

- 3 axes en support à la stratégie environnementale du groupe : Climat-Carbone, Economie Locale et Circulaire, Vivant et Biodiversité,
- 3 axes en support à la stratégie sociétale : en interne, l'Homme et la Femme à la base de tout, qui correspond à la politique de ressources humaines du groupe ; et en externe les axes d'inclusion sociale et d'entrepreneuriat.

En avril 2024 a été mis en place un conseil, le « Sustainability Board », présidé par le CEO du groupe, qui se réunit tous les 3 mois pour ajuster les orientations stratégiques et suivre la performance extra-financière du groupe.

La fonction corporate s'appuie sur un réseau de 30 référents en entreprise qui pilotent le déploiement de la stratégie, mesurent l'impact et son amélioration.

## La matrice de matérialité, outil stratégique au service de la performance RSE

Une matrice de matérialité est un outil stratégique qui aide les organisations à aligner leurs actions avec les attentes des parties prenantes, à gérer les risques et à améliorer leur performance globale en matière de durabilité et de responsabilité sociétale.

L'exercice consiste à identifier les enjeux. Dans le cas du groupe Eclasia, en se basant sur plusieurs référentiels et standards, **une liste de 44 enjeux a été établie : 20 enjeux environnementaux, 12 enjeux sociaux et sociétaux et 12 enjeux transversaux et de gouvernance** avec, pour chacun, une définition précise associée.

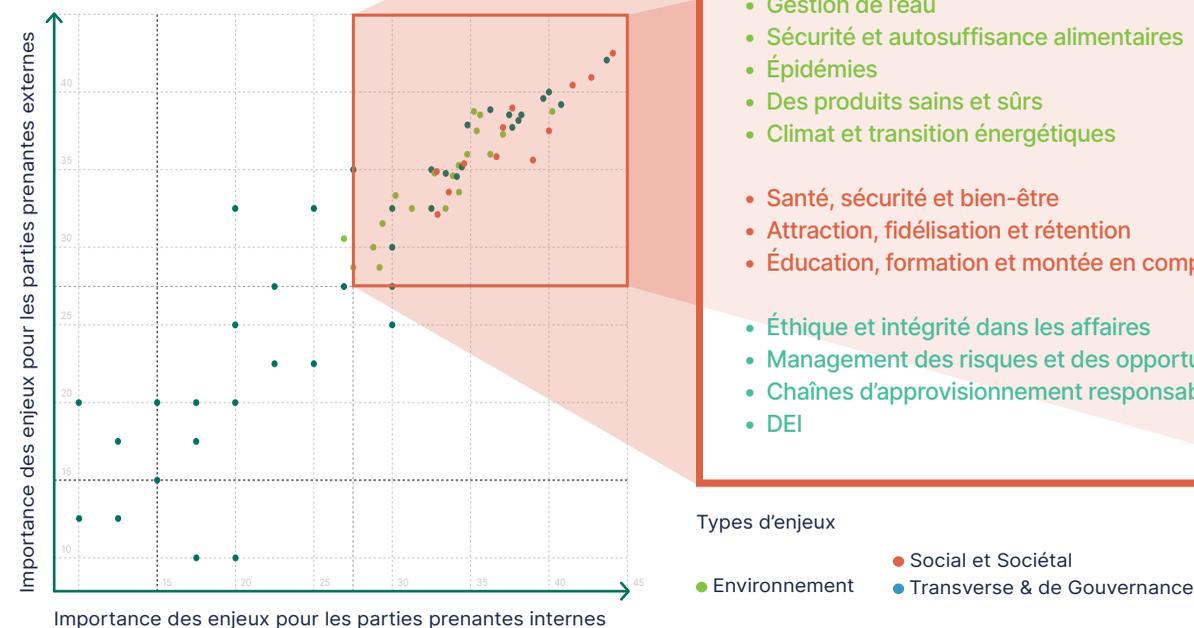
Sur la base de cette liste, les parties prenantes des 17 entreprises participantes ont été consultées : pour ce premier exercice, 120 parties prenantes externes ont été consultées et une centaine de collaborateurs en interne.

Pour chaque enjeu, les parties prenantes sont appelées à donner une note, définie, pour le groupe, de 1 à 5 :

- 1 si l'importance de l'enjeu est jugée faible et que sa maîtrise est jugée non prioritaire
- 5 pour les enjeux dont la maîtrise est indispensable à l'existence de l'organisation.

Enfin, la résultante est une représentation graphique : **les enjeux prioritaires et cruciaux c'est-à-dire matériels pour les parties prenantes, à la fois internes et externes, apparaissent dans le graphique dans le cadran en haut à droite.** Les résultats varient bien sûr d'une entreprise à une autre mais la compilation de l'exercice au niveau groupe fait ressortir les enjeux suivants comme matériels :

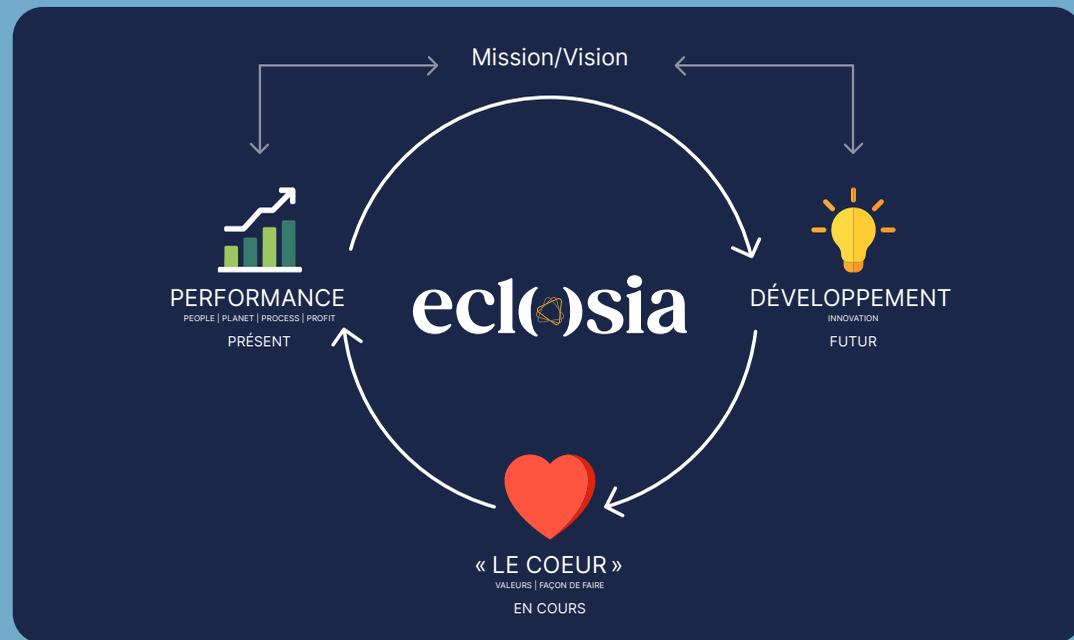
### Matrice de matérialité :



Il s'agissait du premier exercice pour les entreprises du groupe Eclasia. Il entre maintenant dans un processus d'amélioration continue avec une recommandation de relecture annuelle en amont de l'exercice budgétaire et une mise à jour avant chaque exercice de revue stratégique, tous les 3 ans.

# eclosia

WAY



Les valeurs, pratiques et styles de gestion, qui font l'unicité et la spécificité du groupe Eclósia sont cristallisés dans Eclósia Way. Le souhait est que les valeurs et pratiques du groupe Eclósia survivent aux hommes et aux femmes et qu'Eclósia Way cisèle la culture du groupe.

Il a été pensé pour formaliser ce qu'on est, ce qu'on fait, comment on le fait et ce qu'on aspire à être.

Ce souhait s'exprime pleinement dans ce qui est appelé le Coeur d'Eclósia Way qui cristallise notre culture d'entreprise et décrit nos pratiques associées à chaque étape du cycle de vie d'un collaborateur dans une entreprise d'Eclósia.

Ce cœur est complété par 4P qui sont, eux, plus orientés performance et impact à travers un set de KPIs pour chacun : le P de *People*, le P de *Planet*, le P de *Process* et le P de *Profit*.

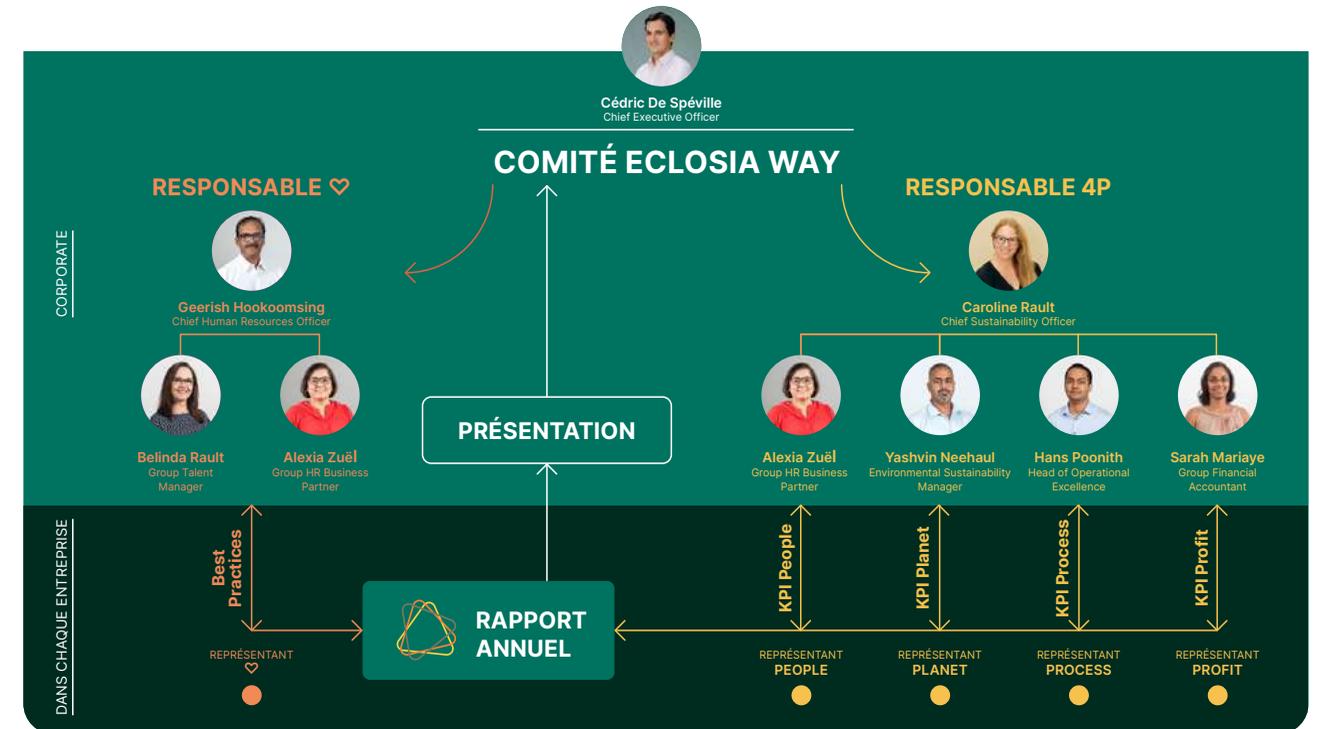
Eclósia Way est un formidable outil de pérennisation de la culture d'entreprise mais aussi d'action en ligne avec la responsabilité sociétale des entreprises (RSE). Il est maintenant déployé dans la région avec un premier Eclósia Way à Madagascar en septembre 2024.

Une structure permet d'animer Eclósia Way :

- Avec des responsables : à la maison mère, une coordonnatrice

Eclósia Way, un responsable du cœur et un responsable pour chacun des P, tout comme dans chacune des entreprises.

- Un système de reporting.
- Une présentation annuelle, par chaque entreprise, des réalisations les plus marquantes de l'année.
- Un comité, présidé par le CEO du groupe, qui fait vivre et évoluer Eclósia Way et qui, chaque année, au regard des éléments de reporting et des présentations, décernent un prix aux entreprises les plus performantes sur chacun des 4P ainsi qu'un prix à l'Entreprise Eclósia Way de l'année.
- Et une remise de prix.

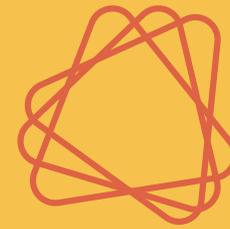


En octobre 2023, c'est la société New Maurifoods Ltd qui a obtenu le Chairman's Award pour son engagement sur toutes les dimensions de l'Eclósia Way pour l'année financière 2023 :



« C'est une véritable source d'inspiration pour l'équipe de New Maurifoods. Cette reconnaissance nous ravit et nous donne envie de nous améliorer davantage. Elle est le fruit d'un travail d'équipe exceptionnel et d'une quête constante d'amélioration qui fait partie de notre ADN. Nous cherchons toujours à progresser autour du Cœur et des 4 P – People, Planet, Process et Profit – afin qu'ils deviennent des composantes encore plus solides de notre identité et de notre façon de travailler. » - Virgnie Deschamps, Factory Manager, NML





# PEOPLE + CŒUR

L'Homme et la Femme  
à la base de tout





En ligne avec notre raison d'être de « Faire éclore chaque potentiel », l'axe stratégique « L'Homme et la Femme à la base de tout » correspond au Cœur de l'Eclosia Way, c'est-à-dire : la culture d'entreprise du groupe, ses pratiques propres et spécifiques attachées à chacune des étapes du cycle de vie d'un collaborateur au sein d'une des entreprises du groupe et même au-delà :

- Au niveau du recrutement avec l'Eclosia Selection Process et l'Eclosia Onboarding Process.
- Tout au long de la Carrière avec l'Eclosia Développement Professionnel, l'Eclosia Mobilité Interne mais aussi l'Eclosia For Life.
- Et dans la vie d'entreprise avec des thématiques associées au management participatif et consultatif, à la communication, au wellness, à l'engagement sociétal, au vécu de nos valeurs et aux pratiques communes.

Le Cœur de l'Eclosia Way est, depuis juillet, sous la responsabilité du Chief Human Resources Officer, Mr Geerish Hookoomsing.



**« C'est un honneur pour moi de reprendre ce flambeau et de pouvoir apporter ma contribution à cet héritage exceptionnel légué par mes prédécesseurs. Je suis pleinement conscient de la grande responsabilité qui m'incombe : préserver notre identité et nos valeurs dans tout ce que nous entreprenons, en veillant à toujours placer l'être humain au centre de nos actions. »**

- Geerish Hookoomsing, Chief Human Resources Officer

« L'Homme et la Femme à la base de tout » c'est aussi le P-People : en plus de l'engagement de tous, les grands champs d'actions et d'objectifs touchent à :

- La Diversité, l'Équité et l'Inclusion (DEI).
- Le « Wellness » qui inclut la Sécurité et la Santé au travail mais aussi les cellules d'Art, Culture et Sport (ACS) et les services conseil et bien-être.
- Le Management des Talents.



**« La politique Ressources Humaines d'Eclosia repose historiquement sur des bases solides centrées sur l'humain avant tout. Le P - People regroupe certains critères mesurables nous permettant de nous assurer que cette politique se vit au sein de nos opérations. Nous sommes heureux de constater que d'année en année la performance se maintient, voire s'améliore dans nos entreprises. »**

- Alexia Zuël, HR Business Partner & Responsable du P-People, ECS

En octobre 2023, c'est l'entreprise New Maurifoods Ltd qui s'est vue décerner le prix P-People pour ses réalisations sur cette dimension pour l'année financière 2023 :



**« Nous sommes extrêmement heureux d'avoir reçu le prix « People » 2023. Ce sont les efforts continus de toute notre équipe pour créer un environnement de travail inclusif et motivant qui sont reconnus. Cet award nous encourage à maintenir notre engagement envers le bien-être et le développement de chacun de nos employés, qui sont au cœur de New Maurifoods et au cœur de notre avancement. Nous sommes fiers de cette réalisation et cela nous motive à continuer sur cette voie. »**

- Virginie Deschamps, Factory Manager, NML



## A Madagascar...

L'année financière 2024 aura vu la concrétisation d'un projet d'ampleur pour le groupe AVIPRO : le transfert de 27 collaborateurs d'Avitech, de Madagascar, vers l'entité Avipro à l'île Maurice. La concrétisation de ce projet est le résultat d'un travail collaboratif important entre les équipes RH des deux îles pour préparer puis déployer les différentes étapes afin de s'assurer d'une intégration réussie. Ce projet a fait battre le Cœur d'Eclosia cette année car il cristallise encore autrement l'histoire de plus de 30 ans du groupe sur la grande île.



**« Ce fut une expérience mémorable, animée par le Cœur et le désir de vouloir offrir le meilleur aux collaborateurs. Ce projet incarne dans toute sa splendeur les valeurs d'Eclosia et la culture d'Avipro. Je suis très fière d'avoir pu participer à sa concrétisation et remercie l'ensemble des équipes, en particulier le management et les équipes RH d'Avipro et d'Avitech. »** - Eureka ANDRIANARIJAONA, Responsable Ressources Humaines, Avitech Madagascar

# ENGAGEMENT ET PROPOSITION DE VALEUR

Le sondage d'engagement est une pratique du groupe qui le conduit depuis 2014. En 2023, le groupe Eclasia a participé au sondage d'engagement national, une initiative de Business Mauritius, en collaboration avec la HRDC et le prestataire Willis Towers Watson (WtW). Avec 87% de participation, le score d'engagement obtenu pour le groupe est de 88%. Ce score est complété par une analyse détaillée, notamment par entreprise, qui permet de mettre en lumière les forces sur lesquelles capitaliser d'un côté et les faiblesses à adresser, par entreprise et pour le groupe, de l'autre. Le prochain exercice est prévu pour juin 2025.

Cette année, certaines entreprises du groupe se sont aussi lancées dans un exercice de revue et consolidation de leur proposition de valeur, leur EVP (« Employee Value Proposition »).



**« Nous avons formalisé notre EVP en étroite collaboration avec nos employés à tous les postes et niveaux hiérarchiques : nous avons pris en compte leurs attentes et perceptions pour les intégrer pleinement dans notre « expérience employé ». En collaborant avec nos employés, nous créons un environnement qui reflète véritablement nos valeurs et notre promesse employeur, permettant à chaque collaborateur de se reconnaître dans notre culture et de s'épanouir au sein de notre entreprise. »**

**- Varsha Reesaul, HR Manager, Ninety-Six Hotel Collection**

# MODERNISATION DES OUTILS DE MANAGEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

Il est essentiel de faire évoluer et développer des outils permettant de faciliter le management des ressources humaines tout en permettant de maximiser le temps accordé à l'encadrement des collaborateurs pour leur développement, leur bien-être et leur engagement.

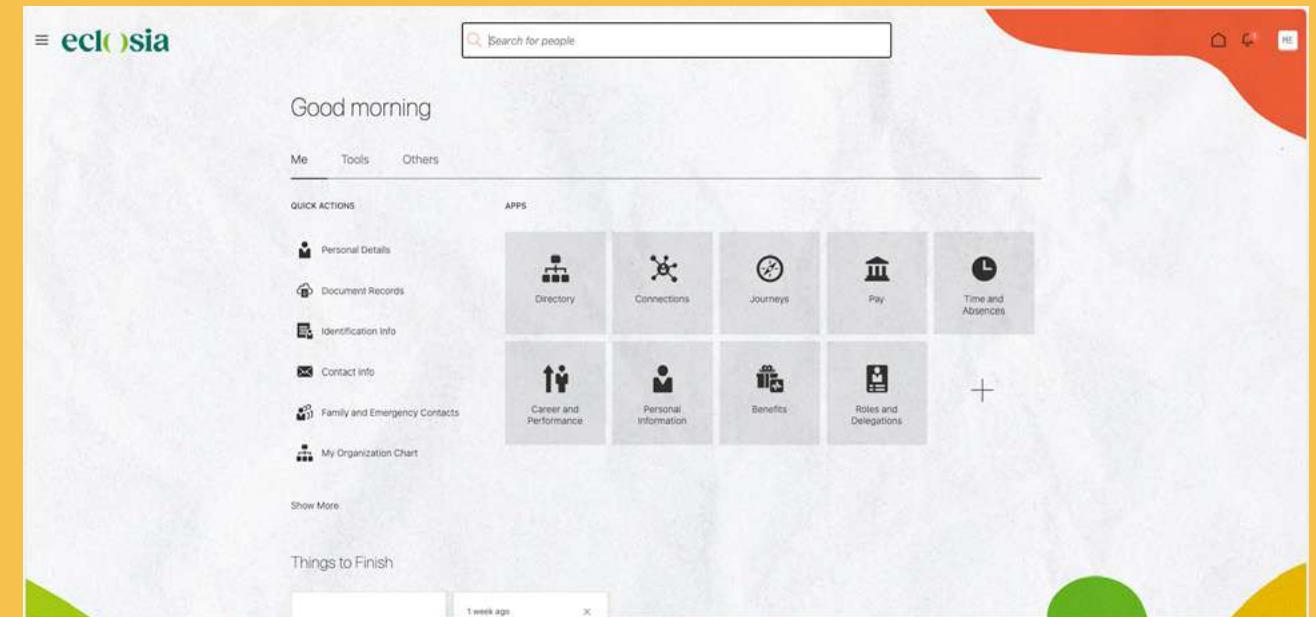
Depuis 2 ans, le projet « Human Resources Information System » (HRIS) est déployé au sein du groupe pour mettre en place un ensemble de processus et de logiciels qui accompagnent le service RH dans ses diverses fonctions, adaptés aux enjeux actuels et futurs. Les principaux objectifs du projet sont de :

- Améliorer la gestion et fiabiliser les processus RH.
- Simplifier l'accès à l'information et améliorer l'expérience employé.
- Offrir de nouvelles perspectives en matière d'analyse, facilitant les décisions stratégiques.



**« La transformation de nos opérations RH est avant tout axée sur ce qui a du sens et les solutions digitales sont des outils qui nous permettent de rester dans une dynamique d'amélioration continue. »**

**- Joanito Permal, HRIS Project Manager, ECS**



Ce one-stop-shop est facile d'accès pour les employés (pouvant accéder à leurs fiches de paie, leurs congés, évaluations de performance, ...) et offre une expérience améliorée notamment à travers une application mobile.

Echelonné sur 3 années, le projet HRIS se déploie en 4 phases pour toutes les entreprises du groupe Eclasia incluant les entreprises de la région.

**Phase 1 :** Mise en place d'une base de données commune, de la gestion des absences et des fiches de paie.

**Phase 2 :** Mise à jour en incluant les nouveaux processus des comités de rémunération, les assurances médicales et les pensions.

**Phase 3 :** Gestion des Talents - Mise en place d'une nouvelle interface d'évaluation de performance & digitalisation des « Talent Reviews » (OPR).

**Phase 4 :** Mise en place d'un 'Learning Management System' & Implémentation d'un nouveau processus de Recrutement.

A ce jour, les deux premières phases ont été implémentées pour les entreprises du groupe basées à Maurice, Madagascar & Seychelles et le projet est à mi-parcours sur la phase 3 alors que la phase 4 est initiée.

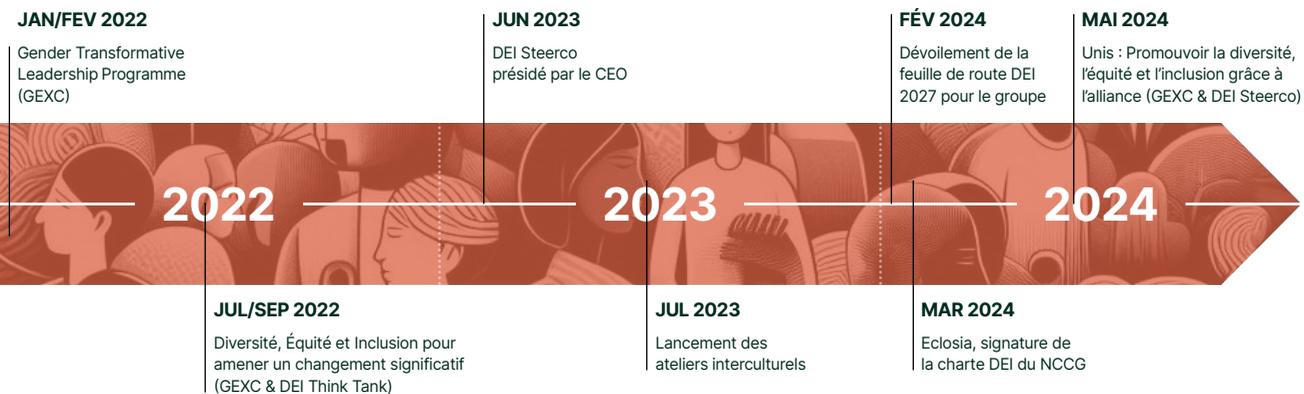
**En sus des traditionnels services attachés à la fonction Ressources Humaines, le groupe Eclasia a développé plusieurs structures d'accompagnement pour les collaborateurs et leur famille :**

- **Le Fonds de Soutien** permet au groupe d'aider financièrement ou matériellement un collaborateur (ou un membre de sa famille proche) faisant face à une situation d'urgence : maladies graves, handicaps, accidents, catastrophes naturelles...
- **La Fondation Chantecler** permet de distribuer des bourses d'études secondaires, techniques et/ou universitaires aux enfants des employés du groupe Eclasia.
- **La structure « Wellness »** pour la sécurité et la santé au travail, les activités artistiques, culturelles et sportives (ACS) et les services conseil et bien-être.

# LA DEI: DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET INCLUSION

Sur la base des valeurs inscrites dans son Credo, le groupe Eclasia s'est engagé dans la revisite des principes de diversité, d'équité et d'inclusion à la lumière des considérations actuelles et émergentes et des attentes des jeunes générations.

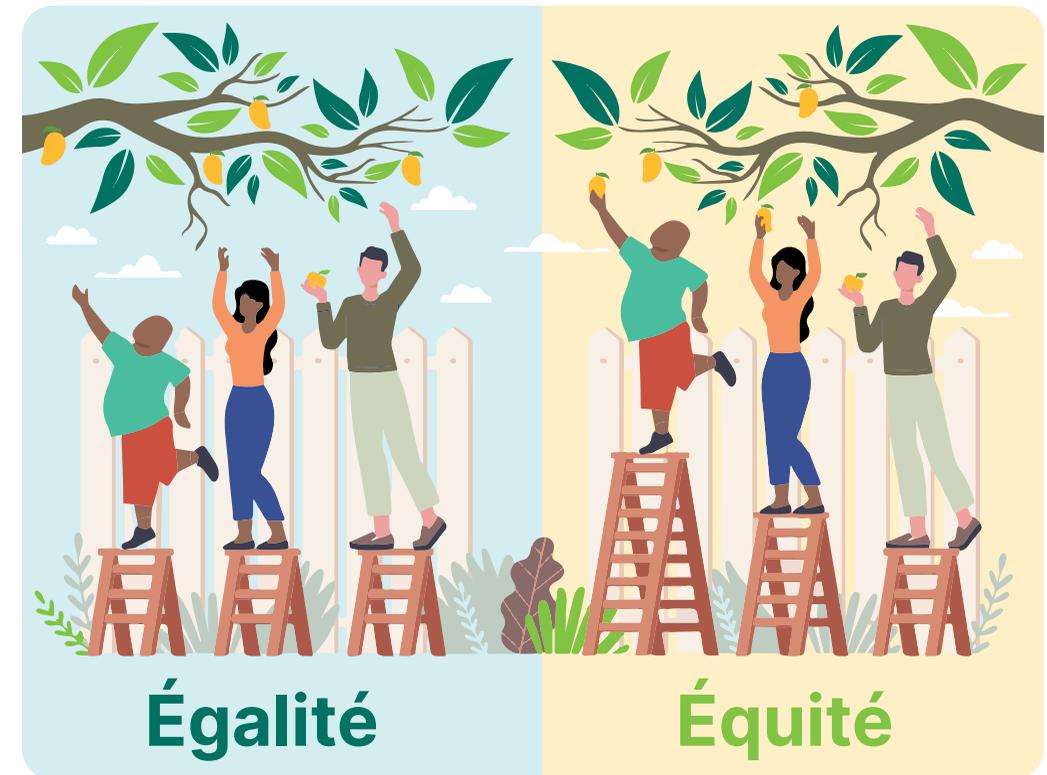
## NOTRE AVENTURE DEI



### STEERCO DEI :

 <b>Cédric de Spéville</b> Chief Executive Officer	 <b>Gita Angeli</b> Chief Communications Officer	 <b>Geerish Hookoomsing</b> Chief Human Resources Officer	 <b>Belinda Rault</b> Group Talent Manager	 <b>Junaid Muslun</b> Managing Director, Panagora
 <b>Pierre-André Boullé</b> Wellness Manager	 <b>Caroline Rault</b> Chief Sustainability Officer	 <b>Jean-Paul Hennequin</b> Manager de la Fondation Solidarité	 <b>Myriam Blin</b> Head of the Charles Telfair Centre & Head of Faculty of Accounting, Finance and Law	

Cette année aura vu la formalisation des objectifs DEI du groupe Eclasia qui exprime son réengagement à travers une roadmap à horizon de 2027 sur le territoire mauricien.



Un engagement sous la bannière de la raison d'être de « Faire éclore chaque potentiel » mais aussi le principe de l'égalité des chances et des objectifs sur chacune des dimensions :

### Roadmap 2027 pour le groupe Eclasia à l'île Maurice

DIVERSITÉ	DIVERSITÉ	ÉQUITÉ	ÉQUITÉ	INCLUSION	INCLUSION
Création d'un socle de conscientisation aux enjeux DEI: 100% de nos collaborateurs sensibilisés et/ou formés	Promotion de l'emploi et du développement des talents féminins: A minima 25% de directrices sur les conseils d'administration des compagnies d'intérêt public du groupe; à minima 40% de collaboratrices sur les grades 14 à monter	Anonymisation des CV et révision du processus de recrutement.	Certification de l'égalité salariale hommes/femmes.	Promotion de l'emploi des personnes en situation de handicap: passer de 30 à 60 collaborateurs minimum.	Promotion de l'inclusion sociale: les projets de l'axe « Inclusion Sociale » de la Fondation Solidarité correspondent à 50% à minima du budget annuel de la Fondation.



A Maurice, le groupe s'est engagé en signant la charte Diversité, Equité et Inclusion du « National Committee on Corporate Governance » (NCCG) les objectifs ont été partagés et l'engagement touche aussi au partage, chaque année, des progrès réalisés.

Thématiques	Sujets	Objectifs 30.06.2027	Réalisations 30.06.2023	Réalisations 30.06.2024
Diversité	Sensibilisation/formations des collaborateurs	100%		6% correspondant à 256 collaborateurs sensibilisés
	Représentation féminine sur les conseils d'administration des entités d'intérêt public	25%	11.1%	21%
	Représentation féminine au sein du groupe (sur le sol mauricien)		36% Excluant CTE & Vatel	38%
	Et spécifiquement sur les grades 14 et +	40%		37% Excluding Reneworld & Vatel
Equité	Anonymisation des CV	Anonymisation		Travaux préliminaires
	Certification de l'égalité salariale homme-femme	Certification		Travaux préliminaires
Inclusion	Promotion de l'emploi des personnes en situation de handicap	60 collaborateurs	28	32
	Projets d'inclusion sociale de la Fondation Solidarité (année financière du 1 <sup>er</sup> janvier au 31 décembre)	50%		54%

Reconnaissant la nécessité d'une sensibilisation à tous les niveaux comme assise nécessaire à tout programme d'action, l'année 2024 a été le début d'une vague de sensibilisations sur les enjeux de la DEI au sein du groupe et de ses entreprises à Maurice. 256 collaborateurs ont été exposés à des ateliers, notamment :

- « **Debout ensemble pour favoriser la diversité, l'équité et l'inclusion** », session animée par Jeremy Stockdale fondateur de Ylead avec les dirigeants du groupe et de ses entreprises mauriciennes.

- **Sensibilisation à la DEI avec des tables de discussion** autour du handicap, du genre et de la diversité culturelle ciblant les responsables RH, sustainability et communication.
- **Ateliers Ti Gato Dou** : sensibilisation à la DEI et questionnement sur l'identité mauricienne à travers une expérience de Lab créatif pour explorer le mauricianisme à travers l'Art et les gâteaux de notre enfance.
- **Journée de la Femme** : le 8 mars 2024, Véronique Coutee, mauricienne, fondatrice de Geospatial Equity Tech &

AfriTech a animé un forum féminin venu partager les challenges rencontrés en tant que femme dans le milieu professionnel.

- **Timeline histoire de Maurice** : Animation autour de l'histoire du peuplement de Maurice avec un jeu de cartes pour former une ligne du temps historique.
- **Histoire et Patrimoine** : En plus du format timeline, animation autour des héritages culturels et de la culture mauricienne. Visite historique et culturelle guidée du Caudan et ses bâtiments historiques.

Afin d'étendre la sensibilisation à l'externe, la Leadership Academy de Charles Telfair Center a proposé une formation « Histoire et Diversité Culturelle à l'île Maurice » où 109 personnes ont été sensibilisées au travers de 8 sessions : histoire du peuplement, culture, diversité culturelle, héritages et patrimoine, du multiculturalisme à l'interculturalité, identité et identification, biais culturels et stéréotypes, mauricianisme.



« C'est un vrai plaisir pour moi de partager et de sensibiliser à la DEI, et particulièrement à la diversité culturelle mauricienne - mon domaine de prédilection - les employés du groupe Eclasia. Ces différentes sessions sont l'occasion d'échanges, de découvertes, de partages, et une façon de mieux comprendre notre île, son histoire, ses populations, nos cultures et héritages, mais aussi la richesse et l'unicité de notre culture et de notre identité mauricienne, situées à l'intersection de cette diversité et propre à notre île. » - Maya de Salle, Cultural Project Manager



« L'inclusion n'est pas un chiffre, c'est un état d'esprit. Depuis 2 ans, notre collaboration avec la Global Rainbow Foundation a fait de l'inclusion une réalité concrète dans nos opérations. Grâce à une approche systémique, fondée sur des valeurs communes de respect, de dignité et d'engagement, Panagora accueille désormais plus d'une demi-douzaine de personnes en situation de handicap dans sa force de travail. » - Jason Maulette, HR Manager, Panagora



« En 2023, Maurilait employait cinq personnes en situation de handicap. En 2024, l'entreprise a établi un partenariat avec la Global Rainbow Foundation (GRF) : le projet a commencé par un audit des postes, suivi de formations et de sensibilisation. Après huit semaines de stage, deux bénéficiaires ont été embauchés. Ce partenariat a permis aux équipes de mieux comprendre les défis des bénéficiaires et l'importance d'une intégration adaptée. Une nouvelle édition du projet sera lancée en octobre pour offrir davantage d'opportunités aux talents en situation de handicap. » - Christian Maudave, HR Manager, Maurilait



« Cette année, nous avons mis en place un programme spécifique de formation pour nos collaboratrices de l'atelier Conserverie, leur permettant d'acquérir de nouvelles compétences techniques. L'une des initiatives a été de former des femmes aux opérations de l'étiqueteuse et des sertisseuses, des postes techniques jusque-là occupés par des hommes. Nous sommes convaincus que la diversité et l'inclusion renforcent la performance et le succès de notre entreprise. Notre objectif est de continuer à soutenir la montée en compétences des femmes dans nos équipes. » - Manish Jankee - Responsable de Production NML

8 mars : Journée de la Femme avec Véronique Coutee



# MANAGEMENT DES TALENTS

Au sein du groupe Eclasia, en ligne avec notre raison d'être de « Faire éclore chaque potentiel », tout individu, dans n'importe quel rôle et à n'importe quel niveau peut être défini comme un talent. Un cadre (« talent framework ») a été développé et vise à créer le bon environnement et à fournir aux collaborateurs les bonnes opportunités pour maximiser leur performance et réaliser leur potentiel.

## ACTIONS CLÉS DE L'ANNÉE

### 1 Protocole de recrutement et de sélection

- **CBI (Competency Based Interviewing)** : Le CBI permet d'évaluer les candidats sur la base de compétences spécifiques requises pour un poste, ce qui réduit les biais subjectifs. En se concentrant sur des exemples concrets de comportements passés, les recruteurs peuvent mieux identifier si un candidat possède les compétences nécessaires pour réussir dans le rôle. La formation des Line Managers et des nouveaux HR Officers du groupe s'est poursuivie en 2023-2024.



- **Outils psychométriques** : Après avoir formé notre équipe RH à l'utilisation de l'outil PPA (Personal Profile Assessment) de Thomas International en 2022-2023, le travail a été poursuivi en 2023-2024 en intégrant les outils TEIQ (Trait Emotional Intelligence) et HPTI (High Performance Trait Indicator) dans les pratiques. Les membres de la communauté RH du groupe ont ainsi été formés à l'utilisation du TEIQ, qui permet de mieux comprendre la personnalité d'un candidat et offre aux managers une vision approfondie de son potentiel d'intégration au sein de l'équipe. Le HPTI, quant à lui, évalue des traits tels que la conscience professionnelle, l'ajustement émotionnel, la curiosité, la relation au risque, l'acceptation de l'ambiguïté, et la compétitivité.

L'utilisation de ces outils renforce la professionnalisation des processus de recrutement au sein d'Eclasia, permettant ainsi de faire des choix plus éclairés.



Atelier Ti Gato Dou avec Maya de Salle et Emizibo



« Sa atelie la li ti enn zafer extraordinier! Eclasia inn fer nou reviv nou lanfans. Monn bien apresie, monn trouve ki nou, Morisien, nou inik o mond, li enn fierte! »

- Adrien Samy, participant de l'atelier Ti Gato Dou



« J'ai adoré revivre à travers la session, mon enfance. Cela m'a ramenée à la cour de l'école où on se partageait nos petits gâteaux. Cela m'a aussi permis de découvrir l'art sous un autre angle, hors du commun... »

- Lorriane Nadal-Daugnette, participante de l'atelier Ti Gato Dou



« L'histoire du peuplement de Maurice est fascinante et essentielle pour mieux comprendre la diversité culturelle de notre société mauricienne et les réponses possibles à celle-ci. Tout au long de l'année, nous avons eu le plaisir d'accueillir des participants issus d'entreprises (du stagiaire au directeur général) et des particuliers, qu'ils soient Mauriciens ou expatriés, pour redécouvrir les moments clés de notre histoire et les parcours divers de nos ancêtres venus de nombreux pays. Animés par des motivations variées, tant personnelles ou identitaires que professionnelles, plusieurs collaborateurs du groupe ont également pris part à ces échanges enrichissants. Merci à Maya d'avoir apporté des nuances importantes dans l'histoire de notre pays et d'avoir facilité ces conversations importantes. »

- Marine Boullé, Leadership Academy Manager



Timeline histoire de Maurice

## Eclasia LEAD: Leadership Development Programme

Le programme Eclasia LEAD (Leverage, Engage, Adapt, Develop), développé en collaboration avec le Charles Telfair Leadership Academy, est un programme de développement sur 12 mois pour aider les participants à approfondir leur connaissance de soi, à les accompagner dans le développement de leurs compétences collaboratives et de leadership.

Il connaît un succès remarquable depuis son lancement en février 2022, répondant parfaitement aux besoins des entreprises en matière de développement des managers et responsables d'équipes. Au cours des deux dernières années, un total de 51 managers ont suivi l'Eclasia LEAD.

Le programme est révisé chaque année pour s'assurer qu'il reste aligné sur les attentes des entreprises et les besoins stratégiques du groupe. Par exemple, depuis février 2024, deux nouveaux modules ont été ajoutés : Health and Safety at Work, avec un focus sur les risques psychosociaux, et Cultivating Diversity and Inclusion.

Nos intervenants invités, ou Guest Speakers, enrichissent également les formations en partageant leurs connaissances et leur expérience du terrain.

En mai 2024, a eu lieu la cérémonie de remise des certificats d'Eclasia LEAD- cuvée 2023. Treize lauréats ont reçu leur certificat, ainsi qu'un livre sur le Leadership, dédié par leur chef hiérarchique. Il s'agissait de la deuxième promotion de ce programme.



*« Il y avait une dynamique de groupe intéressante qui a favorisé de nombreux échanges et une profusion d'idées. Ce n'est que le début, et j'ai hâte de voir vos réussites dans les mois et années à venir. »*

- Belinda Rault, Group Talent Manager



*« Les cours d'Eclasia Lead ont été une révélation pour moi dans mon parcours en tant que nouveau manager. Chaque session était une étape de plus vers la compréhension de mon rôle et la maîtrise de mes responsabilités. J'ai appris à voir au-delà des tâches quotidiennes, à inspirer et à guider mon équipe vers des objectifs communs. Cette expérience a non seulement affiné mes compétences en gestion, mais a également élargi ma vision du leadership. Mari serye! »*

- Alexandra Avice, Head of Digital Communications & Strategic Planner chez CIRCUS!

En février 2024, la troisième cohorte a débuté avec 21 participants.



Eclasia Lead 2024



## Le Talent Forum : Organisation & People Review (OPR)

Les forums Talents se sont tenus, comme chaque année, entre les mois d'octobre et décembre 2023. Le Senior Leadership d'Eclasia s'est réuni pour parler de sujets stratégiques touchant à leur structure organisationnelle, la mobilité interne, la planification de la relève (succession planning), le développement de carrière, l'engagement et la rétention des talents clés, entre autres.

### L'OPR 2023 en quelques chiffres :

**445 Talents**  
passés en revue

- 343 à Maurice (77%)
- 103 dans la région



**217 hommes**  
**125 femmes**

♂63% ♀36%

**229 talents**  
sont ouverts à une mobilité  
dans le groupe (67%)

**94 talents**  
considéreraient une  
expatriation  
dans la région (27%)

**40% des postes**  
ont au moins un  
successeur identifié  
en interne

**38 talents**  
promus en 2022-23,  
20 hommes et 18 femmes  
♂53% ♀18%

Besoin de Coaching  
identifié pour  
**70 talents**

Besoin de Mentoring  
identifié pour  
**21 talents**

4

## HR Connect : Performance Management System



Dans le cadre de la phase 3 du projet HRIS, le nouveau modèle de PMS a vu le jour en juin 2024.

### Qu'est-ce qui a changé ?

- La plateforme Sicorax laisse place à celle d'**Oracle**.
- Les objectifs communs au Groupe et à l'entreprise sont rendus visibles à tous.
- Les objectifs sont catégorisés selon les **4 P** : **People, Planet, Process, Profit**.
- L'équité et la cohérence sont assurées par des réunions de **calibrage**.
- **Développement et évolution de carrière** : Des sujets couvrant les aspirations personnelles, les programmes de formation suivis et tout soutien supplémentaire nécessaire, la mobilité interne, la relocalisation et les mouvements transversaux, sont discutés.

ORACLE



5

## Un « Graduate Trainee Programme » en phase pilote

Le groupe Eclasia est présent au Rwanda, et nous avons pu rencontrer Christelle à sa sortie d'études de l'African Leadership University : elle a accepté de rejoindre la phase pilote de notre Graduate Trainee Programme. Christelle a intégré l'équipe de Talent Management au siège en septembre 2023 et a apporté une contribution significative à plusieurs projets qui verront bientôt le jour, visant à renforcer le développement continu des compétences en leadership et à valoriser les différentes professions au sein du groupe. A partir de juillet 2024, elle poursuivra son parcours au sein du groupe en travaillant chez LFL, puis chez Avipro, jusqu'en juin 2025.



« *Vivre à Maurice m'a permis de découvrir de nouvelles traditions et de me sentir chez moi, loin de chez moi.* »  
- Christelle Mazimpaka, Talent Management Trainee

6

## Horizon Industrie

Le projet d'Ecole Industrielle laisse place à Horizon Industrie dont le logo a été dévoilé en mai 2024.

- Des rencontres avec des institutions comme la MITD, le Collège St Gabriel et l'Université des Mascareignes aboutiront prochainement à des programmes de développement ciblés, conçus pour répondre aux besoins de nos techniciens de maintenance au sein du groupe.
- En avril 2024, 17 étudiants de la MITD (NC4) – filière Électricité, Réfrigération et Climatisation – ont été accueillis au sein de nos entreprises manufacturières et nos hôtels pour une période d'un an. Cette initiative, en partenariat avec MITD et Eclasia, sera renouvelée chaque année.



7

## Coaching

Vingt cadres du groupe ont été accompagnés par des Coachs en 2023-24.



« *L'objectif principal de ce programme de coaching était de me donner un soutien dans ma sphère professionnelle, mais les avantages étaient plus holistiques car il m'a aidé à améliorer tous les aspects de ma vie. J'ai appris à être patient et à mieux comprendre les voies à envisager pour atteindre un objectif. Claire m'a donné tellement d'outils pour gérer des situations qui demandaient auparavant beaucoup trop de temps et d'énergie.* »  
- Fabrice Koenig, Group Head of GRC

Un aperçu des Coachs avec qui nous avons collaboré en 2023-24 :



Diane Salmon



Claire Burckel



Pierre Desvaux



Frad Dahall



## Mentoring

Le mentorat, ça consiste en quoi ? A faire qu'une personne partage ses connaissances, compétences et expériences avec une autre personne pour l'aider à progresser. Avec un programme de mentorat continu en place, les employés ne cessent de croître et d'apprendre sur le terrain.



**« Bénéficier du programme de mentorat a été une expérience extrêmement enrichissante pour moi. Il m'a permis de développer mes compétences et m'a offert des conseils précieux pour faciliter mon adaptation à mon nouveau rôle et aux défis qui l'accompagnent. Savoir que je pouvais compter sur quelqu'un pour discuter des difficultés rencontrées et célébrer les succès m'a beaucoup aidée à mieux gérer le stress et la pression. Leena a été un soutien stratégique, émotionnel et pratique inestimable tout au long de cette transition. Sa douceur combinée à son expérience m'a aidé à ajuster mon approche et à m'améliorer continuellement dans mon nouveau rôle. Grâce à son accompagnement, j'ai pu aborder les défis avec plus de confiance et de sérénité. »**

- Cyndie Dodin, Indoor Sales & Team Leader, FTL



**« Le mentoring est une occasion magnifique de promouvoir la culture et l'état d'esprit des leaders que j'ai eus à FTL. Comme j'ai fait la formation sur le mentoring et le LEAD en même temps, le self-leadership était encore frais dans ma tête, et de pouvoir mentor tout de suite après m'a aidée à mettre en pratique des concepts que j'aurais probablement oubliés sinon. Etant responsable qualité à mentor une personne de mon entreprise, mentorer a été d'autant plus challenging car je devais me concentrer pour me rappeler que je portais ma casquette de mentor et non pas ma casquette de qualité. Au final, je suis fière de voir que Cyndie s'approprie son nouveau rôle et prend sa place. »**

- Leena Sit Yee (Mentor), Head Of Quality & Process Excellence, FTL

Un aperçu des 23 Mentors :



Leena Sit Yee



Sebastien Rae



Stéphanie Fischhoff



Julien Audibert



Varsha Reesaul



Raymond Houbert



Alexia Zuël

# WELLNESS

## ACS : ART, CULTURE & SPORT

Depuis bientôt 20 ans, la cellule ACS d'Eclosia porte les objectifs de :

- Créer du lien, connecter les hommes et les femmes qui font battre le cœur de leur entreprise.
- Exprimer les diversités : de genre, de personnalité, de culture, de talent et d'expression.
- Offrir des opportunités à tous pour trouver du temps pour soi et s'épanouir à travers l'Art, la Culture, le Sport et le Bien-Etre.

2023-2024 a été une année où la cellule ACS a tenu à réaffirmer ses objectifs et ses principes avec une promotion de l'engagement à travers le focus sur le sport et la Ligue sportive :

- 12 épreuves de la Ligue Sportive ont été organisées : Tennis de table, Badminton, Trail, E-Sport FIFA 24, Carrom, Dominos, Billard, Pétaque, Football 7 A-Side, Beach-Volley.
- Champions d'athlétisme de la FMSC !
- 950 inscriptions à toutes nos activités.
- 694 employés ont participé à au moins une de nos activités.

Cette année a aussi vu la collaboration de la cellule ACS sur un projet DEI à travers l'art : **Ti Gato Dou.**



e-Sports

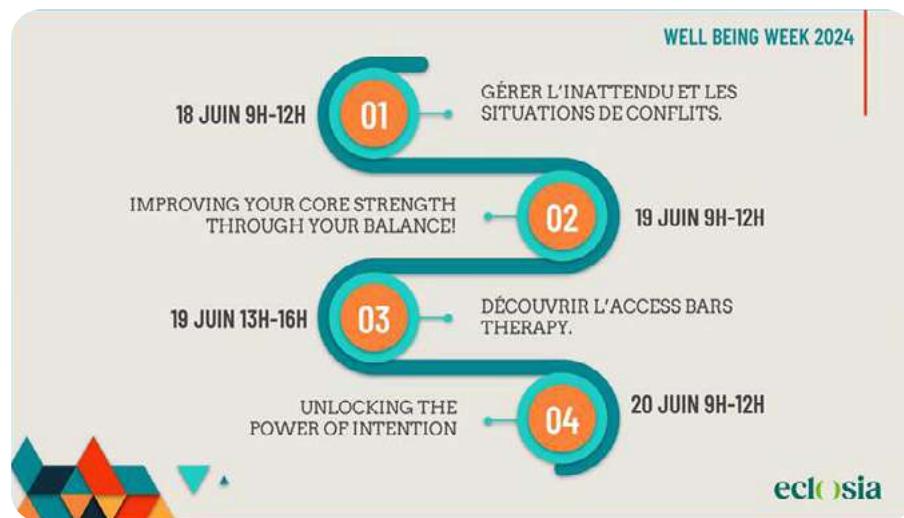


Fantasy Premier League & Football

Dominos



Enfin, la grande réalisation de l'année correspond à la seconde édition de la « **Well Being Week** ». En ligne avec les principes de l'OMS qui énonce que « la santé est un état complet de bien-être physique, mental et social », il a été décidé de créer des espaces pour conscientiser les collaborateurs sur l'importance d'un équilibre dans leurs dimensions de vie mais aussi au niveau corporel et mental : la Well Being Week s'est tenue en juin 2024 et a permis de proposer quatre Talks-Ateliers ouverts et offerts à tous les employés.



**Une autre nouveauté :** Grâce à l'initiative de Natacha Rousset (Avipro), ACS propose aujourd'hui du **Muay Thai**. Le succès a été immédiat avec notre coach Berty !



*« ACS avec ses 20 ans d'expérience est et restera 'des moments d'exception qui ne se mesurent pas et qui nous coupent le souffle'. Mais a aussi la responsabilité de s'aligner aux objectifs communs d'Eclosia. Nous avons aujourd'hui des indicateurs d'engagement de plus en plus précis en terme de participation des collègues et comprenons l'impact que cette structure unique à Maurice peut avoir sur tout un chacun et la vie d'une entreprise. »*

- Pierre André Boullé, Wellness Manager

Pour les 20 ans de la cellule ACS, le souhait est de redynamiser les compétitions, répondre aux attentes des plus jeunes, confirmer que les activités soient intergénérationnelles et accueillent de plus en plus de participation féminine.

**Une Culture sportive qui perdure !**



*« Jean-Luc Vilbrim, un collègue, un membre à part entière de la Team ACS, humble et modeste, un athlète hors pair, un exemple pour tous ! Son départ laisse un grand vide et aussi de précieux souvenirs. Adieu Champion. »*

# ÉVOLUTION DE LA CELLULE D'ÉCOUTE DU GROUPE

## DÉPLOIEMENT DU DISPOSITIF

L'année 2024 a vu la transformation de la cellule d'écoute en services de conseil et de bien-être (« Counseling & de Well-Being »), renforçant et reflétant l'engagement du groupe envers le bien-être et le soutien des collaborateurs. Cette initiative marque une évolution significative dans l'approche adoptée, intégrant des services complets de conseil et de bien-être pour répondre aux besoins diversifiés de ces derniers.

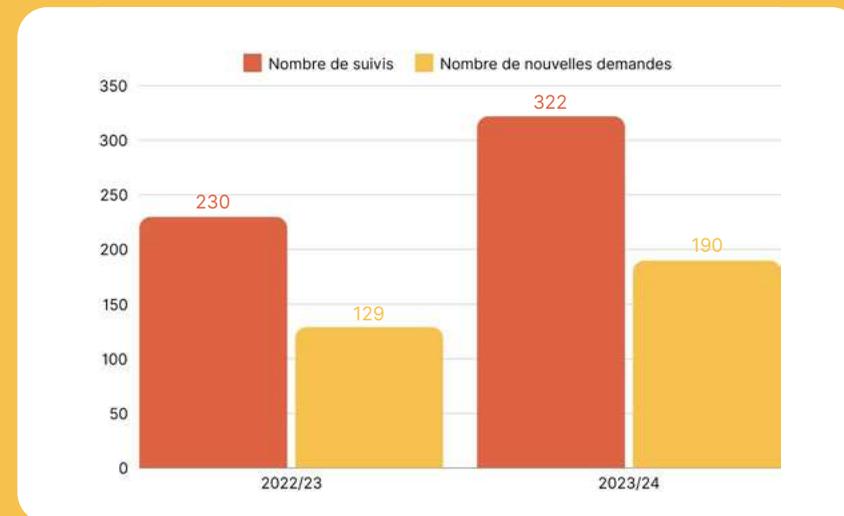
## COMMUNICATION ET VISIBILITÉ

Les efforts de communication et de visibilité ont aussi été intensifiés, notamment à travers « Trait d'Union ». Ces actions ont permis de sensibiliser et d'informer davantage les collaborateurs sur les problématiques qu'ils sont à même de rencontrer. Ceci contribue à promouvoir une culture d'ouverture et de soutien au sein du groupe.

## HAUSSE DES INTERVENTIONS ET SUIVIS

L'année 2024 a vu une augmentation conséquente des interventions et suivis.

Comparaison du nombre de suivis et de nouvelles demandes par année :



Les problématiques récurrentes sont les problèmes de relations familiales, la gestion du stress, ainsi que les remises en question professionnelles.

## SERVICES OFFERTS

Les services offerts selon les axes coaching, soutien aux entreprises et formation ont connu une demande croissante au sein des entreprises. Ces services, centrés sur des domaines clés du bien-être et du développement personnel, ont répondu aux besoins grandissants des entreprises, renforçant ainsi notre position en tant qu'employeur soucieux du bien-être de nos collaborateurs.



**« La mise en place de nos services counseling et well-being témoigne de notre engagement indéfectible envers le bien-être de nos collaborateurs et de la responsabilité croissante de l'entreprise dans ce domaine. Dans un contexte où les entreprises doivent relever le défi d'aider à maintenir un équilibre de vie sain chez leurs collaborateurs, nous sommes déterminés à continuer à offrir des solutions complètes et personnalisées, favorisant ainsi un environnement de travail épanouissant pour tous. De plus, devant l'augmentation significative des suivis, nous avons le devoir de maintenir notre engagement envers la qualité et l'efficacité des services proposés. »**

- Gina Casset – Counselling & Well-being Specialist



# SÉCURITÉ & SANTÉ AU TRAVAIL



« La Santé et la Sécurité au travail (SST) sont des éléments incontournables qui nécessitent l'implication de tous : une politique robuste, des procédures, des objectifs, des plans d'actions tout comme une formation et une communication continues ainsi qu'une vigilance aux postes. C'est ainsi qu'une organisation peut gérer ses risques et éviter les accidents graves et les maladies professionnelles. »

- Jacques Rohan, Group Health & Safety Officer

La sécurité et la santé au travail (SST) est un sujet de grande considération pour le groupe Eclasia, de par l'importance de ce sujet pour la protection et le bien-être des collaborateurs en s'assurant d'un environnement de travail où les risques sont minimisés tout en étant en stricte conformité réglementaire mais aussi au regard des constats suite à des analyses méticuleuses. Effectivement, les constats sur cette dimension pour les activités sur le sol mauricien pour l'année financière 2024 sont les suivants :

- 597 accidents ont été enregistrés dont 12 sérieux chez nos collaborateurs et un total de 2042 jours de travail perdus,
- Si le taux d'accident diminue légèrement (-1.5% par rapport à l'année précédente), le nombre d'accidents avec des jours d'arrêts continue d'augmenter (+16%) ainsi que le nombre de jours de travail perdus (+27%) pour cause d'accidents du travail,
- L'analyse des causes des accidents selon la méthode I-TA-MA-MI (Individu, TACHes, MATériel, Mlieu) montre que les principales causes sont liées à l'individu (41% des accidents) c'est-à-dire à des origines comportementales.
- Les principaux événements entraînant des accidents correspondent à des chutes, des chocs (52%), des coupures et des écrasements ainsi que des mauvaises manutentions (20%).

**Conscientes de la nécessité de redresser la situation, les entreprises du groupe sont engagées dans des plans d'amélioration incluant notamment :**

- Formation et sensibilisation : avec des plans renforcés visant plusieurs niveaux dans l'organisation,
- Evaluation des risques et plan de prévention : afin de limiter l'occurrence d'accidents. Cela passe aussi par la déclaration et l'analyse des accidents manqués selon les principes de la pyramide de Bird,
- Reporting et Analyse : pour que les accidents soient l'objet d'actions rapides sur les causes profondes afin qu'ils ne se reproduisent pas,

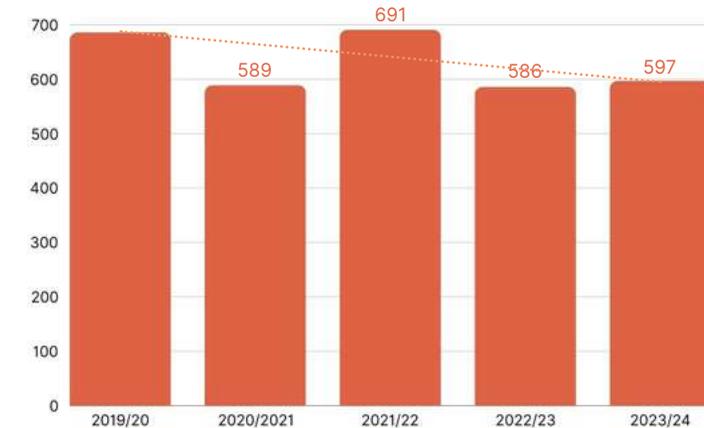
Aussi les objectifs sont clairement identifiés :

**OBJECTIF COMMUN : GARANTIR LE RESPECT DES LOIS EN MATIÈRE DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL ET ASSURER UN ENVIRONNEMENT SÉCURISÉ POUR NOS SALARIÉS**

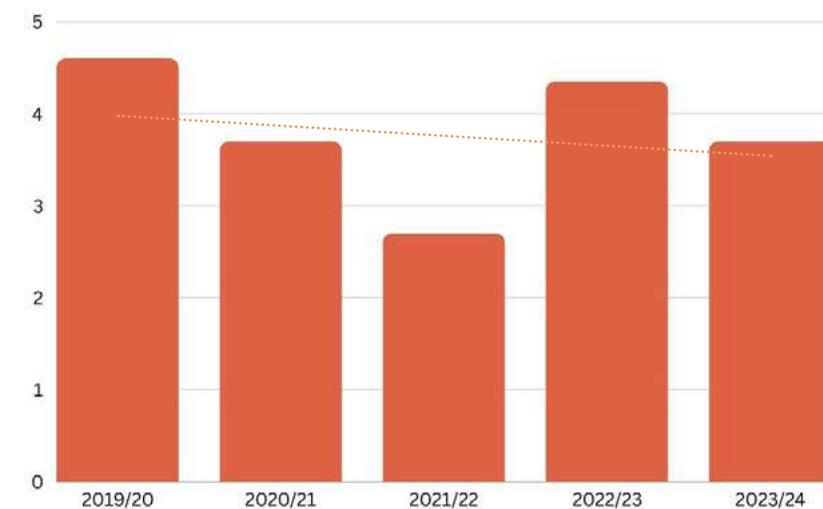
**Indicateurs de réussite :**

- Fixer des objectifs ambitieux et réalisables qui démontrent une réduction significative des taux de fréquence et de gravité des incidents/accidents au travail.
- S'assurer du maintien de la conformité du groupe à 100% des normes SST et au respect des lois en vigueur.
- Intensifier la formation et l'encadrement des employés en matière de SST conformément au Group Safety & Health Policies.

**Nombre d'accidents**



**Nombre de jours perdus par accident**



# ENTREPRENARIAT

L'entrepreneuriat est au cœur de l'histoire du groupe et de ses entreprises. Eclasia a ainsi développé des structures en appui à sa vision d'un développement inclusif :

- Un système de franchises par exemple à Maurice avec les magasins Chantefrais et, en 2024, Mo Ti Shop mais aussi à Madagascar avec l'exemple de Farmshop.
- Et la structure d'Eclasia Angel Fund.

Avec ses dispositifs, l'entrepreneuriat alimente les 3 piliers : *Nourrir, Servir et Faire Grandir.*

## CHANTEFRAIS, LE PIONNIER D'UN MODÈLE DE FRANCHISE

C'est en 2000 qu'Avipro inaugure Chantefrais, la première franchise 100% mauricienne de boucheries de volailles.

Depuis avril 2024, Chantefrais a diversifié sa stratégie de recrutement en s'appuyant davantage sur ses franchisés actuels, qui sont de véritables ambassadeurs de la marque.

Le programme de parrainage de Chantefrais encourage les franchisés à recommander

l'ouverture de nouvelles échoppes à leurs proches, amis et collègues, avec des récompenses à la clé en cas de succès. Cette approche gagnant-gagnant permet non seulement de développer le réseau, mais aussi de valoriser l'engagement des franchisés. Par ailleurs, Chantefrais a aussi utilisé les réseaux sociaux pour donner la parole à ses franchisés, qui partagent leurs histoires, témoignages, défis et succès, ainsi que les avantages uniques de faire partie de la famille Chantefrais. À ce jour, deux franchisés parrainent

de nouvelles ouvertures prévues pour septembre et octobre. En combinant ce programme de parrainage avec une stratégie de marketing digital, Chantefrais continue de démontrer son engagement envers l'innovation et la croissance durable de l'entrepreneuriat à Maurice.

Au 30 juin 2024, Chantefrais c'est 88 franchisés, une équipe de 11 personnes et 2300 audits qualité réalisés pour des ventes équivalent à 33% de la volaille fraîche produite par Avipro.



## L'INNOVATION MO TI SHOP

**Objectif :** Proposer une solution d'accompagnement et de développement aux franchisés Chantefrais qui disposaient d'espaces à côté de leur échoppe.

**Les résultats :** au 30 juin 2024, 6 Mo Ti Shops ont été ouverts. L'objectif est d'en ouvrir 8 autres en 2024-2025.

**Solution proposée :** Mo Ti Shop est une franchise 100% mauricienne riche de l'expérience et du savoir-faire du franchiseur (Avipro) et de son partenaire principal Panagora Marketing. Les magasins Mo Ti Shop proposent des produits alimentaires essentiels, variés et accessibles exclusivement agréés par le franchiseur, qui répondent aux attentes des clients, qui sont complémentaires à ceux des Chantefrais et qui respectent un standard de qualité établi. Tous les franchisés bénéficient d'accompagnement, de conseils, de formations ainsi que des contrôles réguliers via des audits adaptés à Mo Ti Shop.



**« Riche de l'expérience et de l'expertise franchise acquise avec Chantefrais, l'entrepreneuriat fait partie intégrante de notre ADN et nous sommes satisfaits du lancement de la nouvelle franchise Mo Ti Shop. Ce succès est le fruit d'un véritable travail d'équipe et d'une collaboration étroite avec nos partenaires, notamment Panagora. Notre priorité reste la réussite et la satisfaction de nos franchisés, et les premiers résultats sont très encourageants. Nous abordons les challenges à venir avec optimisme. »**  
- Mélanie GIRAUD, Head of Franchise BU Division Chantefrais, Avipro



**« Cela a été un réel défi de travailler sur ce projet, principalement en raison de l'interaction de divers partenaires, avec des visions parfois différentes. Mais à voir aujourd'hui les premiers magasins être opérationnels et surtout se faire leur place dans cet écosystème est une réelle satisfaction. C'est avec fierté que nous prenons part à ce développement, en particulier lorsque nous observons des clients de longue date se métamorphoser et repenser la perception de leur entreprise. D'un point de vue de l'expérience client, mais aussi en professionnalisation. »**  
- Arnaud Huck, Head of Commercial, Panagora

# L'EXEMPLE DE FARMSHOP À MADAGASCAR

Avec la croyance profonde dans le potentiel de l'élevage à Madagascar, Farmshop a été créée en 2012 pour soutenir les éleveurs. FarmShop propose à la vente : des poussins, des aliments, des kits accessoires d'élevage et de l'assistance technique. Avec plus de 25 points de vente franchisés et 130 distributeurs directs, l'entreprise dispose du réseau de distribution le plus étendu du pays. En 2024, FarmShop compte 70 collaborateurs et prévoit de former 300 personnes pour renforcer les compétences dans toutes les filières de l'élevage.



**« Ancien salarié de Farmshop, je suis aujourd'hui entrepreneur. Huit années de collaboration fructueuse m'ont permis de prospérer et d'améliorer mon niveau de vie. »**  
- Tojo, gérant de shop



**« J'ai commencé mon élevage avec Farmshop avec une petite quantité de poules. Aujourd'hui, je fais partie des plus grands éleveurs du secteur. »**  
- Stéphane, éleveur de poules pondeuses



Dès 1983 émergeait déjà au sein du groupe un centre pour la petite entreprise, mais c'est en 2012 qu'est créé Ecl( )sia, le Business Angel du groupe pour ancrer son engagement historique de promouvoir l'entrepreneuriat et aider les petites et moyennes entreprises à voir le jour.

Il est tout à fait symbolique de savoir que c'est le nom de cette structure qui va ensuite donner son nom au groupe lorsqu'il décide d'en changer en 2016.

Ouvert à tous types de projets, dans tous les secteurs d'activité et quelque soit l'expérience des entrepreneurs, le Business Angel offre un support financier ainsi qu'un accompagnement stratégique et un support opérationnel afin d'aider les start ups à réussir. Ce support s'organise à la carte selon les besoins de l'entrepreneur dans l'esprit d'un mécénat de compétences : conseils légaux, conseils RH, conseils financiers, conseils en communication, support sur le service de secrétariat de compagnie, partage de synergies avec les entreprises du groupe, ...

Le support financier quant à lui peut être direct ou indirect via du « crowd-funding » grâce auquel Angel Fund a supporté financièrement 12 projets locaux notamment via la plateforme Fundkiss.

Ecl( )sia Angel Fund collabore aussi avec l'écosystème local pour voir se multiplier les initiatives entrepreneuriales et l'innovation : Ecl( )sia Angel Fund fait notamment partie d'une communauté d'Angel Investors (Mo Angel) qui investit dans des start-ups locales et dans la région.

Les start ups et PME ne sont pas les seules à bénéficier de ce processus hautement collaboratif : les collaborateurs d'Ecl( )sia Angel Fund témoignent de grands apprentissages au frottement de ce monde dynamique et agile des start-ups. Tous les projets ne sont pas des succès malgré le professionnalisme et les efforts de tous, dans les entreprises comme au sein d'Ecl( )sia Angel Fund. Dans tous les cas, les apprentissages sont nombreux et riches.

Récemment rebaptisé Ecl( )sia Angel Fund, la structure repense sa stratégie pour se positionner encore davantage sur des projets à impact en ligne avec la stratégie du groupe.

**Vous souhaitez nous parler de votre projet ? Contactez-nous par email à l'adresse : [sustainability@ecl\( \)sia.com](mailto:sustainability@ecl( )sia.com)**



**« La construction d'un tissu économique diversifié qui laisse la place à l'émergence et à l'essor des start-ups est essentielle à la résilience globale de l'économie et à un développement inclusif. La mission d'Ecl( )sia Angel Fund est de contribuer à faire éclore le potentiel des start ups et des entrepreneurs ! »**

- Caroline Rault, Chief Sustainability Officer et Responsable d'Ecl( )sia Angel Fund

# COUP DE PROJECTEUR SUR DEUX STARTUPS SOUTENUES PAR ECLOSIA ANGEL FUND

## 1 Indika

Maurice et les îles environnantes constituent un point d'intérêt unique en matière de biodiversité, avec plus de 15000 plantes médicinales et aromatiques, dont certaines ne sont présentes nulle part ailleurs sur la planète. Ces plantes sont utilisées depuis des siècles dans les médecines traditionnelles des îles Mascareignes. Indika s'engage à valoriser la biodiversité et le patrimoine botanique de la région des Mascareignes pour développer des produits bio et éco-responsables qui contribuent au bien-être de la population mauricienne, et au-delà.

La société est basée au cœur de la luxuriante Vallée de Ferney à l'île Maurice, cadre idéal pour la culture de nombreuses espèces de plantes aux propriétés uniques telles que le moringa, le jambon, le combava, la citronnelle, la grenade, l'ayapana et bien d'autres.

Toutes les plantations sont réalisées dans un cadre d'agriculture durable, saine et biologique sans aucun additif chimique et tous les produits sont 100% naturels & bio.

L'entreprise dispose d'une usine entièrement équipée dédiée à la transformation des matières premières végétales en produits finis.

Indika a conçu et développé une grande variété de produits, que l'on retrouve dans plus de 120 points de vente à travers l'île (pharmacies, boutiques wellness, hôtels et spas) :

- Phytothérapie : infusions, capsules et poudres de superaliments.
- Aromathérapie : huiles essentielles, eaux florales, brumes, sérums pour les ongles, huiles corporelles.
- Soins personnels : lotions solaires, après-soleil et lotions anti-moustiques.
- Bien-être et spa : huiles de massage, baumes et gommages.

Une grande partie des composants des plantes utilisées par Indika sont étudiés en laboratoire afin de mettre en évidence leurs vertus thérapeutiques et les bienfaits de leurs composants phytochimiques. L'objectif est de développer une véritable pharmacopée des nombreuses plantes utiles et bénéfiques que l'on peut trouver dans la région.

**Pour plus d'informations :**  
<https://www.indika-phyto.com>



**« Notre mission est de perpétuer les connaissances ancestrales sur les plantes médicinales de notre incroyable région, tout en fournissant une validation scientifique, pour créer des produits naturels de bien-être pour le plus grand nombre. »**  
- Fabien Boullé, Founder & CEO, Indika



## 2 La Déchetèque

La Déchetèque est une entreprise à impact social et environnemental créée pour proposer des solutions circulaires. Elle a commencé ses opérations, en novembre 2021, en plein Covid, avec une plateforme digitale pour l'achat et la vente de produits de seconde main issus de la construction et de l'industrie à Maurice.

Depuis mai 2024 La Déchetèque a ouvert un espace physique à La Nouvelle Usine à Floréal : Kase Ranze. Cette solution vient ainsi compléter l'offre digitale avec un magasin-entrepôt qui permet de se rapprocher de ses clients avec une partie de matériaux disponibles sur place. Pour plus de détails : [kaseranze.mu](http://kaseranze.mu)

L'objectif de toute l'entreprise – qu'elle soit digitale ou physique – est de créer une banque de matériaux de seconde main

pour permettre de valoriser les matériaux issus de la déconstruction, de stocks dormants, ou de fins de série pour les proposer à des prix abordables afin d'être valorisés par la réutilisation.

En complément, La Déchetèque apporte son expertise et ses conseils aux entreprises à travers sa filiale Circular Synergy Services Ltd, pour tout projet de déconstruction ou rénovation en amont des travaux : c'est à travers un Diagnostic PEMD (Produits, Matériaux, Equipements, Déchets) ou un Diagnostic Ressources que le gisement est identifié et les exutoires appropriés organisés. Enfin, Circular Synergy Services propose aussi des services pour des sessions de sensibilisation et de formation des collaborateurs afin que les meilleures pratiques en matière d'économie circulaire soient disséminées.

**Pour plus d'informations :**  
<https://ladecheteque.mu>



**« Convaincue depuis plus de 20 ans que le bien vivre ensemble sur un territoire est le résultat de collaborations et d'intelligence collective avec les parties prenantes engagées, je m'attèle à faire ma part concernant la gestion de déchets et transmettre mon expérience et mes solutions. La Déchetèque est un exemple parfait d'entrepreneuriat à impact avec ses challenges et réussites en chemin. Lorsqu'un groupe comme Eclasia croit en votre idée et vous accompagne, vous vous dites que vous avez bien fait d'écouter votre vision et qu'ensemble, nous serons plus forts pour un monde durable, et transmettre de nouvelles méthodes aux futures générations. »**

- Stéphanie Bouloc, Founder & Director, La Déchetèque



# IMPACT SOCIÉTAL



Créée en 2010, la Fondation Solidarité soutient des projets, des causes et des initiatives sociétales et a établi des partenariats stratégiques avec des ONG et des associations. Grâce à une approche collaborative, la Fondation favorise la synergie entre les différentes parties prenantes et permet de concrétiser une vision de développement inclusif.

#IMPACTER

Participer activement à la réalisation des objectifs du développement durable.

#ENTREPRENDRE

Favoriser l'émergence d'une nouvelle génération d'entrepreneurs et d'entreprises.

#INCLURE

Promouvoir l'inclusion sociale en favorisant l'égalité des chances, la diversité et la participation active de tous, notamment des plus vulnérables.

#NOURRIR

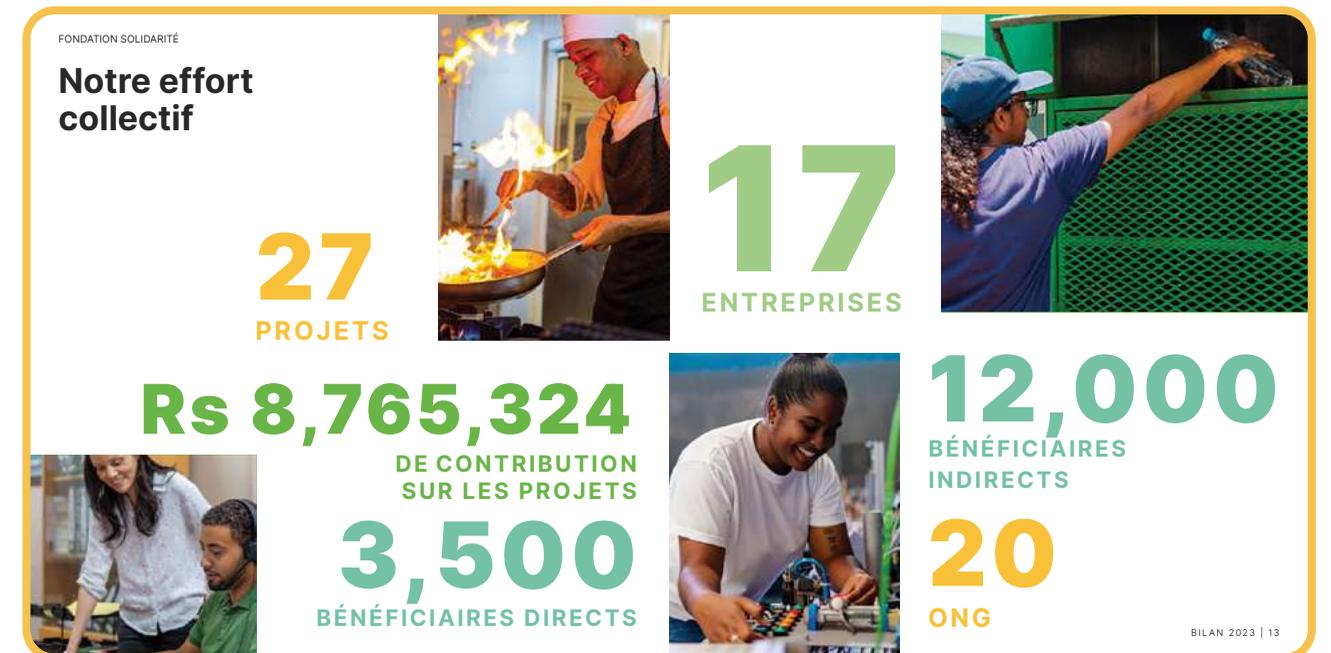
Contribuer à la sécurité et l'autosuffisance alimentaire ainsi qu'au bien-être des citoyens à travers une alimentation responsable et durable.

#RESPECTER

Contribuer à une nécessaire transition écologique et agir pour protéger, préserver et restaurer l'environnement.

## NOTRE EFFORT COLLECTIF EN 2023

(Année financière de la Fondation du 1<sup>er</sup> janvier 2023 au 31 décembre 2023)



« 2023 a été une année de transition pour la Fondation Solidarité, marquée par l'arrivée d'une nouvelle équipe. Nous avons mis un accent particulier sur l'impact social de nos projets. Nous avons renforcé notre collaboration avec les référents CSR pour mieux les accompagner dans leurs initiatives respectives. Un grand merci à tous les référents CSR pour leur collaboration et aux ONG partenaires, véritables chevilles ouvrières de nos initiatives. »  
- Jean-Paul Hennequin, Manager de la Fondation Solidarité

# FOCUS SUR 4 PROJETS DE LA FONDATION SOLIDARITÉ

1

## #NOURRIR

### Serre de Jardin avec la Fondation Georges Charles



Le projet de la Serre de Jardin avec la Fondation Georges Charles avait pour objectif de sensibiliser les élèves à l'agro-pédagogie tout en promouvant l'autosuffisance alimentaire locale. Ce projet a bénéficié directement à 81 enfants et jeunes adultes en situation de handicap intellectuel. Inaugurée le 30 novembre 2023, la serre de jardin offre un environnement propice à l'apprentissage et à l'engagement communautaire.



**« Le projet avait pour objectif de construire une serre de jardin de 15 m<sup>2</sup> et d'offrir un emploi de jardinier à un bénéficiaire en situation de handicap intellectuel. Malgré des défis initiaux et des obstacles, la serre a été inaugurée avec succès le 30 novembre 2023. Les produits de la serre ont été intégrés dans la cuisine de la Fondation Georges Charles en janvier 2024, offrant un espace d'apprentissage et d'inclusion. Ce projet a permis de promouvoir la sensibilisation environnementale et le développement durable. »**

- Emilie Baya, Marketing and Communications Manager, FTL



2

## #PROTÉGER

### Odysseo @ Rodrigues



Le projet Odysseo à Rodrigues a eu pour objectif global de sensibiliser la population, en particulier les jeunes, aux problématiques des déchets.



**« Les participants aux événements Odysseo @ the Beach ont mieux compris les problèmes de déchets et leurs impacts, réalisant qu'ils peuvent faire partie de la solution. La collecte et la réutilisation des déchets ont été perçues comme des activités familiales amusantes. Bien que nous n'ayons pas de données sur les petits changements, l'enthousiasme pour « Plastic Fisherman » et « Trash to Music » est notable, avec des communautés montrant gratitude et intérêt. »**

- Bernardo Nascimento, Curator and Head Educator, Odysseo

3

## #ENTREPRENDRE Projet Become a Baker - LMLC



Le projet « Become a Baker » des Moulins de la Concorde, vise à transmettre des compétences boulangères à des jeunes de 16 à 22 ans afin de leur permettre de saisir des opportunités d'emploi, notamment dans les supermarchés, ou de lancer leur propre entreprise dans le domaine de la boulangerie. Les résultats de cette initiative sont très bons : 100% des inscrits ont terminé la formation, dont 8 stagiaires avec des résultats supérieurs à 90%.



*« Afin de permettre à des jeunes de 16 à 22 ans d'acquérir les connaissances élémentaires de la boulangerie, une formation spéciale de 13 semaines a été conçue : elle servira de tremplin aux bénéficiaires dans un secteur qui peine à recruter. Les étudiants ont été très satisfaits de leur parcours. 70% d'entre eux ont été recrutés dans les boulangeries des grandes surfaces. Ils ont non seulement acquis des compétences pratiques, mais ont aussi gagné en confiance et en motivation pour poursuivre une carrière prometteuse dans la boulangerie. »*

- Sabeer Hookoomally, Baking and Training Centre Manager

4

## #INCLURE Un apprenti d'aujourd'hui est un collaborateur de demain - Maurilait

En partenariat avec le Collège Technique St Gabriel, ce projet a permis de former des jeunes prêts à devenir les collaborateurs de demain.



*« Notre objectif est d'encourager et de soutenir les jeunes à embrasser la filière de la maintenance industrielle. Ainsi, en collaboration avec la Fondation Solidarité, nous offrons annuellement 7 bourses d'études à des étudiants issus de milieux vulnérables et en précédente situation d'échec scolaire, leur permettant de passer plusieurs mois de stage à Maurilait pour découvrir la vie en entreprise et les différents métiers de la Maintenance, tout en s'imprégnant de notre belle culture d'entreprise. »*

- Christian Maudave, Head of HR, Maurilait



Scannez le QR code  
pour feuilleter le  
Rapport de la Fondation  
Solidarité - Bilan 2023 !

# PROGRAMME ALIMENTAIRE D'AVIPRO



En plus de son engagement à travers la Fondation Solidarité, la société Avipro a lancé le « Discounted Food Support Programme » en partenariat avec la NSIF: une aide alimentaire a pu être proposée à des groupes vulnérables avec 1480 vouchers distribués à 220 foyers.



**« Ce projet est tout d'abord le résultat d'un partenariat réussi entre les secteurs public et privé dans le but d'aider les familles vulnérables de la liste de la NSIF. Il a été décidé de reconduire ce programme pour une année supplémentaire, tout en doublant la valeur du voucher à Rs200 par mois. Cette augmentation permet désormais aux familles de se procurer mensuellement l'équivalent d'un poulet pour leur foyer. Ce programme est aussi une innovation technologique qui pourrait être déployée à plus grande échelle. »**  
- Caroline Avrillon, Sustainability Officer, Avipro

**DISCOUNTED FOOD SUPPORT PROGRAMME** NSIF AVIPRO

**C'est quoi ?**  
Le Discounted Food Support Programme est une collaboration entre la NSIF (National Social Inclusion Foundation) et AVIPRO CO LTD. Le Programme vise à apporter une aide alimentaire aux familles sous le National Database for Vulnerable Groups. Ces familles recevront un 'voucher code' pour une remise de Rs. 100 par mois sur leurs achats de volaille dans des échoppes de Chantefrais.

**Comment ça marche ?**  
Période du programme : Du 1er juillet 2023 jusqu'au 30 juin 2024

**Étape 1**  
Un SMS vous sera envoyé tous les 1er de chaque mois vous communiquant un **code unique\***

**Étape 2**  
Se rendre dans une des échoppes de Chantefrais pour acheter des produits de volailles pour une valeur de Rs 100 minimum.

**Étape 3**  
Dans l'échoppe Chantefrais, présentez votre téléphone avec le code reçu par SMS au gérant. Le code sera saisi par le gérant pour le valider et vous pourrez ensuite choisir parmi une sélection de produits de volaille disponibles.

**Étape 4**  
La remise de Rs 100 sera déduite de votre facture. Si le montant de votre achat est inférieur à Rs 100, la différence ne vous sera pas remboursée.

**Il est important de noter que le code est strictement personnel et non transférable.**

\*Ce code est valide pendant une période de 3 mois à compter de la date d'émission. Vous aurez donc le choix de cumuler au maximum 3 vouchers et les utiliser en une seule fois.

Une initiative conjointe d'Avipro et de la NSIF

# À MADAGASCAR AUSSI L'IMPACT SOCIÉTAL SE STRUCTURE

## 1 Parrainages

Depuis 2015, les sociétés LFL et Avitech soutiennent quatre enfants de l'association TOPAZA. Ce parrainage a permis à ces enfants de bénéficier d'un soutien financier et psychosocial précieux leur permettant de poursuivre leurs rêves et de se concentrer sur leurs études. Aujourd'hui, les résultats sont prometteurs : deux bénéficiaires sont en licence à l'université !



## 2 Stages inclusifs

Les sociétés FTL et Interex ont offert des stages à trois orphelins et un stage a aussi été proposé à une personne en situation de handicap. L'objectif était de leur fournir des opportunités pour acquérir une expérience professionnelle et atteindre une autonomie financière.

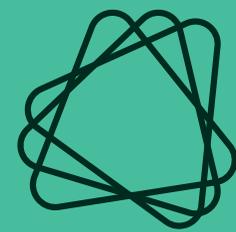


## 3 De l'huile de cuisson usagée en savon éco-responsable

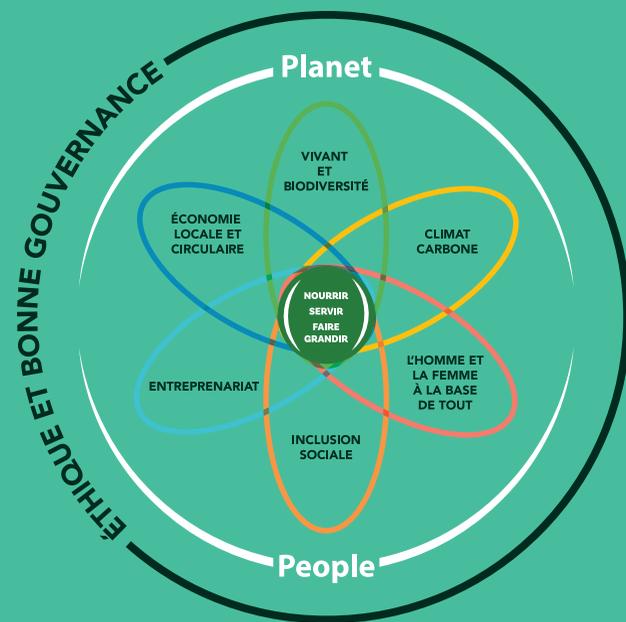
Un projet qui répond à la fois aux préoccupations environnementales et à un volet de la stratégie RSE de Pick 'N Eat Madagascar est le recyclage de l'huile usagée des restaurants. Cette initiative, débutée en 2021 permet la transformation de 4000 litres d'huile en 43000 pièces de savon éco-responsable par an par la coopérative Alt Soap.



Scannez le QR code pour voir l'épisode de La minute écolo sur la fabrication de ces savons !



# PLANET



La stratégie environnementale du groupe Ecosia s'exprime avec le « P-PLANET » de l'Ecosia Way sur 3 axes :

- Climat-carbone
- Vivant et Biodiversité
- Economie locale et circulaire



**« Afin de guider nos actions, notre approche repose sur notre capacité à analyser les données de manière à la fois quantitative et qualitative. Il est aussi crucial de fixer des objectifs clairs à court et moyen termes pour garantir des avancées significatives. En alliant rigueur analytique et vision stratégique, nous sommes convaincus d'être sur la bonne voie. »**

- Yashvin Neehaul, Environmental Sustainability Manager, ECS

C'est l'entreprise Maurilait qui s'est vue décernée le prix Ecosia Way « Planet » pour l'année financière 2023 :



**« Obtenir le P de Planet Ecosia Way 2023 marque l'aboutissement d'une réflexion approfondie menée en collaboration avec nos parties prenantes internes et externes. Plutôt que de limiter notre démarche à notre seul site, nous avons choisi de sensibiliser de manière plus étendue et de participer activement aux échanges avec divers acteurs partageant nos valeurs. Cette approche nous a permis d'être invités à plusieurs forums nationaux afin de partager nos best-practices. Nous poursuivons sur cette lancée, ayant cette année créé et renforcé plusieurs nouveaux partenariats. »**

- Olivier Zuël, General Manager, Maurilait

# CLIMAT CARBONE

Depuis le Sommet de la Terre à Rio de Janeiro en 1992, les pays membres des Nations Unies se sont engagés à trouver ensemble des solutions pour lutter contre le changement climatique. Cela a donné lieu à une série de réunions internationales, appelées « Conférences des Parties » (COP), où les pays ont travaillé ensemble pour définir des objectifs communs.

L'accord le plus important issu de ces réunions est l'Accord de Paris sur le climat, signé en 2015 à l'issue de la COP. Cet accord fixe un objectif clair : limiter le réchauffement de la planète à 1,5°C d'ici 2100 par rapport aux niveaux d'avant l'industrialisation. Pour atteindre cet objectif, il est essentiel que les activités humaines deviennent neutres en émission carbone d'ici 2050. À la dernière session de la COP tenue à Dubaï, l'île Maurice a confirmé son ambition de disposer de 60 % d'énergie renouvelable dans le mix énergétique d'ici 2030, dans un effort de réduire ses émissions.



Lancé en octobre 2022, le projet CARBONACT visait à définir la stratégie Climat-Carbone du groupe Ecosia. Son objectif était de mesurer les émissions de gaz à effet de serre des activités du groupe, de fixer des cibles de réduction et de déployer des plans d'action alignés avec ces objectifs.

Ainsi, les entreprises du groupe Ecosia ont déployé, avec le support du cabinet français ECOACT, la méthode du « GHG Protocol » pour mesurer l'empreinte de leurs activités à Maurice mais aussi à Madagascar, au Kenya et en Afrique du Sud pour l'année financière 2022 sur trois catégories, appelées « scopes ».

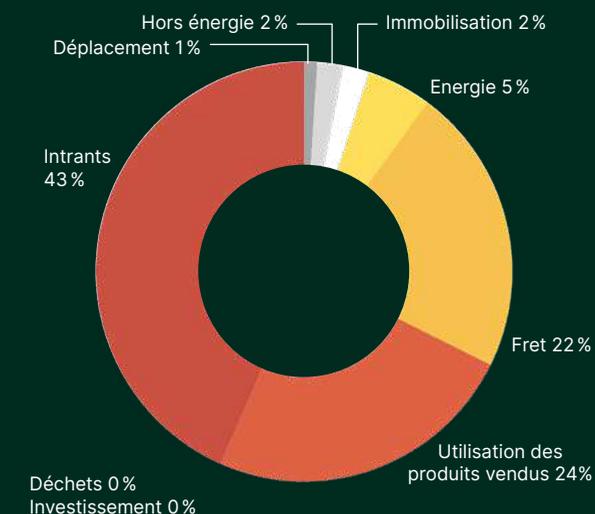
Le Scope 1 couvre les émissions directes, telles que celles issues de la combustion de carburant et de l'utilisation de gaz frigorigènes. Le Scope 2 concerne les émissions liées à l'énergie achetée, principalement l'électricité. Enfin, le Scope 3 inclut toutes les émissions indirectes tout au long de la chaîne de valeur externe, depuis l'amont, comme l'achat de biens et services et le transport, jusqu'à l'aval, incluant l'utilisation des produits vendus et leur fin de vie.

Pour les activités du groupe Ecosia, les scopes 1 et 2 s'élèvent à 100 000 tonnes de CO<sub>2</sub> équivalent (tCO<sub>2</sub>e) : 44 000 tCO<sub>2</sub>e proviennent du scope 1 et 54 000 tCO<sub>2</sub>e

du scope 2, représentant ensemble 7 % de l'empreinte carbone totale du groupe.

43% de notre empreinte carbone sont attribuables aux intrants, tandis que 22% proviennent du fret, soulignant la situation insulaire de Maurice et notre forte dépendance aux importations. L'utilisation des produits vendus par le groupe représente quant à elle 24 % de cette empreinte.

## Répartition des émissions de l'empreinte carbone des entreprises du groupe Ecosia :



La stratégie Climat-Carbone du groupe a alors pu être formulée :

### LA STRATÉGIE CLIMAT-CARBONE D'ECLOSIA

Notre objectif est d'atteindre une empreinte inférieure à 80 000 tCO<sub>2</sub>e d'ici 2027 tout en maintenant la croissance de notre activité. Cette réduction est alignée avec le scénario +1,5°C défini par les accords de Paris.

Pour les émissions indirectes de Scope 3, liées principalement à la production agricole et aux pratiques de nos fournisseurs, Eclasia se fixe pour objectif de réduire son empreinte carbone d'au moins 15% par rapport aux émissions de 2022.

Des plans de réduction des émissions, sur les 3 scopes, ont été consolidés pour chaque entité : les actions les plus impactantes se focalisent sur le Scope 2. La consommation électrique des entreprises à Maurice, s'élevant à 55,5 GWh, justifie ce choix. Parmi ces actions prioritaires figurent l'amélioration de l'efficacité énergétique et la transition vers les énergies renouvelables. Pour l'objectif sur le scope 3, une démarche d'achats durables a notamment été initiée.

L'exercice de mesure d'empreinte s'apprête à être reconduit pour l'année financière 2024 pour suivre les progrès.

## EFFICACITÉ ÉNERGÉTIQUE

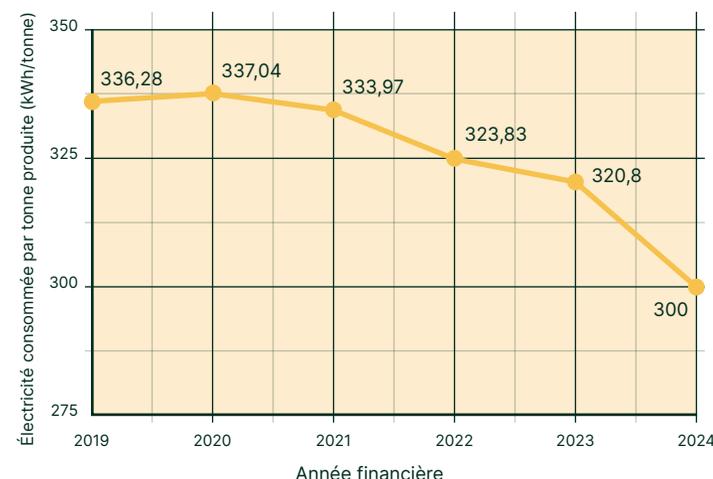
Dans les usines du groupe, un indicateur clé de cette performance est l'électricité consommée par tonne produite (kWh/tonne produite), qui mesure notre capacité à utiliser l'énergie de manière efficace. En réduisant cet indicateur, nous minimisons notre impact environnemental tout en améliorant notre productivité.

Par exemple, l'implémentation d'un système de gestion énergétique chez Maurilait a conduit à une réduction continue de l'indicateur d'électricité consommée par tonne produite depuis 2020. Ce système permet de détecter rapidement les anomalies et de mettre en place des mesures correctives pour y remédier efficacement.



**« Le système de gestion de l'efficacité énergétique a atteint sa pleine maturité dans le cadre de la certification ISO 50001. Grâce à un système de mesure en ligne désormais totalement opérationnel, des économies de coûts significatives sont observées. »**  
- Benjamin Pouilles, Head of Factory, Maurilait

### Évolution de l'indicateur électricité consommée par tonne produite à Maurilait :



## TRANSITION ÉNERGÉTIQUE

Le CNIS (« Carbon Neutral Industrial Sector Scheme ») du CEB (« Central Electricity Board ») à Maurice offre une opportunité unique pour passer aux énergies renouvelables. Cinq entreprises du groupe Eclasia l'ont saisie pour accélérer leur transition énergétique : LFL, Avipro, Maurilait, Les Moulins de La Concorde et Odysseo. Elles investissent dans deux fermes solaires à Amaury, qui seront installées sur un terrain de plus de 35 hectares et produiront 38,5 GWh d'électricité par année. Ce projet phare, essentiel pour réduire les émissions de gaz à effet de serre, est mis en œuvre par Renewworld.



**« Notre projet solaire est un pas vers une neutralité carbone et notre volonté de tendre vers une indépendance énergétique. »**

- Sébastien Lavoipierre - Head of Industrial Projects, ECS



**« Ce projet présente de nombreux impacts positifs. Tout d'abord, il contribue significativement à la réduction de l'empreinte carbone du groupe. Ensuite, en tant que producteurs d'électricité, les cinq compagnies du groupe participant au projet CNIS réduiront leur risque d'exposition à des augmentations du prix de l'électricité. Enfin, nous sommes aussi heureux du partenariat avec Renewworld qui sera le contracteur 'Engineering, Procurement & Construction' pour la mise en place de cette ferme. Pour Renewworld, c'est aussi le passage à une autre étape dans son développement avec des projets de plus grande envergure. »**

- Kevin Fok, Head of Finance



**« Ce projet d'envergure témoigne de l'engagement de Renewworld de mener des initiatives massives dans le secteur des énergies renouvelables. L'énergie solaire demeure un atout essentiel pour notre île, et cette initiative s'inscrit naturellement dans les ambitions de développement durable du groupe Eclasia. »**

- Irfanally Fatadin - Managing Director, Renewworld

En attendant la mise en place de cette ferme solaire, plusieurs entreprises du groupe se sont déjà tournées vers les énergies renouvelables depuis 2020.

A 2024, la production d'électricité à partir de source solaire a atteint 1,17 GWh correspondant à 2.2% des besoins en électricité du groupe. Avec ce projet, entre 65 et 70 % de l'électricité consommée par les entreprises du groupe à Maurice proviendra de l'énergie solaire.

Cette transition se poursuit aussi à Madagascar. Depuis février 2023, l'usine de LFL est équipée de panneaux photovoltaïques, lui permettant de fonctionner en moyenne avec 15 % d'énergie renouvelable.

## ET LA MOBILITÉ AUSSI ÇA COMPTE !

A Madagascar, InterEx SA – FedEx a marqué un tournant dans son engagement envers la réduction de ses émissions de gaz à effet de serre en intégrant des vélos électriques dans ses opérations de livraison. Cette initiative vise à remplacer progressivement les motos traditionnelles par des véhicules plus écologiques.



# LA FRESQUE DU CLIMAT



Qu'on soit novice ou déjà sensibilisé, la Fresque du Climat permet d'approfondir les connaissances tout en renforçant les engagements. Les entreprises du groupe Ecosia ont pour objectif de sensibiliser 100 % de leurs collaborateurs en utilisant cet outil unique. **Au cours de l'année financière 2024, 81 % des collaborateurs ont été sensibilisés, soit près de 3 000 personnes. Ceci grâce au travail de 48 animateurs de la fresque formés en interne.** Plusieurs entreprises ont déjà atteint l'objectif de 100% (Panagora, FTL, ETS et ECS) et les autres déploient des fresques pour atteindre l'objectif d'ici au 31 décembre 2024. Cette activité de sensibilisation démarre aussi dans les entreprises du groupe à Madagascar.



*« Je suis persuadée que la Fresque du Climat a changé ne serait-ce qu'une petite chose dans la vie de chacun d'entre nous, nous voyons tous les jours aux infos les preuves du dérèglement climatique et nous devons nous poser plus de questions et surtout nous remettre en question. »*  
- Meliza Munbodh - Welfare Officer et Animatrice de la Fresque du Climat



*« La Fresque du Climat a été essentielle pour intégrer la sensibilisation au changement climatique au cœur de l'entreprise. Ces actions quotidiennes se multiplient désormais pour réduire notre impact. »*  
- Kersley Pompeia - Sales Executive et Animateur de la Fresque du Climat

3000 personnes formées dans le groupe par 48 fresqueurs



# ÉCONOMIE LOCALE & CIRCULAIRE

La création de valeur localement correspond à la mission première du groupe Ecosia avec un modèle de développement inclusif en adoptant des modes de production et de consommation durables à travers :

- La production locale de biens et de services.
- L'usage de biens et de services locaux et régionaux.
- L'implémentation des principes de l'économie circulaire.

La gestion des déchets est un enjeu majeur d'autant plus pour les petits états insulaires en développement, où l'espace est limité. L'approche recommandée est celle de la gestion intégrée des déchets et de l'application des 9R pour : Refuser, Repenser, Réduire, Réutiliser, Réparer, Remettre à neuf, Reconditionner, Recycler et Récupérer.

A Maurice, plus de 540 000 tonnes de déchets ont été envoyées à Mare Chicose en 2023, avec seulement 4% d'entre eux recyclés localement. Le gouvernement s'est fixé pour objectif d'augmenter ce taux à 50% d'ici 2033, tout en détournant au minimum 70% des déchets actuellement enfouis à Mare Chicose d'ici cette même échéance.

## Engagements du groupe pour une économie plus locale et circulaire :

- Achats locaux : œuvrer à l'évolution de la valeur créée localement à travers des achats privilégiant les circuits courts,
- Economie circulaire : dépasser les 70% de déchets déviés de l'enfouissement à l'île Maurice et travailler sur une vision de « 0 waste to landfill ».
- Plastique : éco-concevoir, éliminer les plastiques inutiles et réduire leur utilisation, sensibiliser à leur recyclage



## ENGAGEMENT DANS LA CRÉATION DE VALEUR AJOUTÉE LOCALE

Les entreprises d'Ecosia sont hautement engagées dans la production locale de biens et de services, avec, notamment un engagement historique dans le « Made in Moris ».

Les entreprises s'engagent aussi dans l'utilisation de biens et services issus de l'économie locale et régionale. En clôture d'année financière 2024, à Maurice, les achats des entreprises du groupe (hors ceux de Panagora) correspondaient à hauteur de 51% à des achats locaux (contre 44% l'année dernière).

Pour les achats « non trade » (ceux de biens et de services n'entrant pas dans la composition des produits fabriqués), le pourcentage monte à 72% (hors ceux de Panagora).

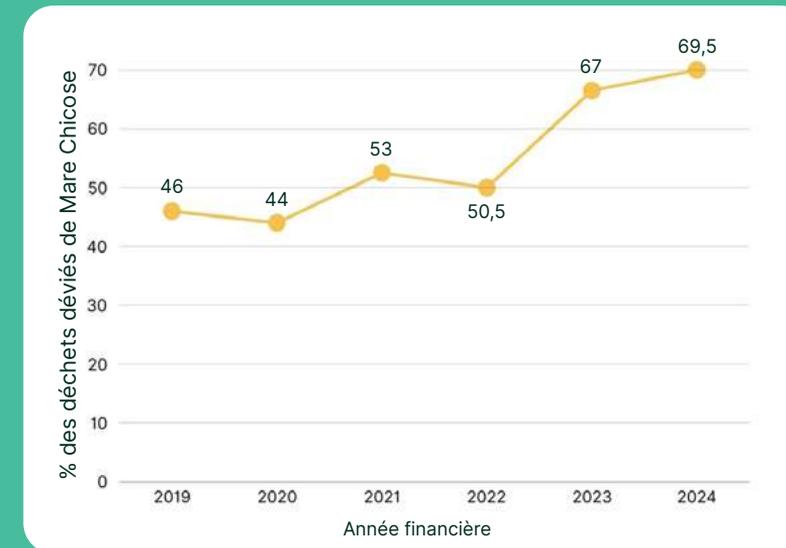


Le 9 novembre 2023, Made in Moris fêtait ses 10 ans. En tant que membre fondateur Ecosia a participé aux festivités. Pour marquer le coup, un arbre avec toutes les marques du Groupe adhérentes au Made in Moris a illuminé l'accueil à la soirée.

## DÉPASSER LES 70% DE DÉCHETS DÉVIÉS DE L'ENFOUISSEMENT

A Maurice, au niveau du groupe, cette démarche s'inscrit dans une amélioration continue, avec 69,5% des déchets générés dans le groupe détournés de Mare Chicose sur l'année financière 2024. Le graphique ci-dessous illustre l'évolution et l'engagement dans le temps. L'augmentation significative observée entre 2022 et 2023 s'explique par la mise en opération du « Rendering Plant » de la société Avipro.

### Evolution du % des déchets du groupe à Maurice qui ne partent pas au centre d'enfouissement :



« Le rendering plant a traité 3 000 tonnes de matières premières durant l'exercice FY24, ce qui représente autant de déchets qui n'ont pas été envoyés au centre d'enfouissement. Cela a permis de produire 420 tonnes de farine et 232 000 litres d'huile, dont 190 000 litres ont été utilisés en remplacement du HFO. La farine est utilisée par LFL pour la production d'aliments pour chien, réduisant d'autant leurs importations. »  
- Yan de Robillard – Head of Processing Business Unit, Avipro

Aux Moulins de La Concorde, 84,4% des déchets ont été détournés du centre d'enfouissement sur l'année financière 2024. Bien que la nature des activités de l'entreprise y joue un rôle, ces résultats sont remarquables. Pour chaque tonne de produit, seulement 4,2 kilos de déchets sont générés, dont à peine 650 grammes finissent à Mare Chicose.



« La gestion des déchets est un effort quotidien qui repose sur une collaboration étroite avec plusieurs partenaires. Un véritable écosystème s'est ainsi développé de manière naturelle, rassemblant partenaires internes et externes, afin de progresser ensemble vers des solutions durables. »

- Sanjeenee Cannoosamy, Quality Manager, LMLC

Chez LFL les réalisations sont également remarquables avec 72% de déchets générés déviés de l'enfouissement et ils s'améliorent chaque année.

Spécialisé dans la production de carton, PPI génère principalement des déchets de carton : ces déchets sont envoyés chez WeCycle qui les recycle pour la fabrication de boîtes d'œufs et permet à PPI d'afficher un résultat de 92% de déchets générés recyclés.

# WECYCLE

En 2023, Eclasia a franchi une autre étape dans son engagement dans l'économie locale et circulaire avec une participation de 19.8% au capital de la société WeCycle.

C'est une véritable révolution dans les îles de l'océan Indien : WeCycle est la première entreprise de la région à recycler du papier et du carton pour les transformer en boîtes d'œufs. En 2024, plus de 440 tonnes de déchets ont été recyclées à l'usine. Avec 17% des déchets de l'île constitués de papier et de carton qui sont envoyés à Mare Chicose, WeCycle se positionne comme une solution locale essentielle en recyclant ces matériaux. L'usine est en pleine expansion, et une nouvelle unité de production de papier kraft, utilisant également du carton recyclé, est en phase de démarrage à Jin Fei.



**« Après l'usine de fabrication de boîtes/plateaux d'œuf qui a vu le jour en 2022, WeCycle est sur le point de démarrer son usine de papier kraft à Jin Fei avec l'ambition de devenir le fournisseur de référence pour les cartonneries locales et régionales. Ce projet permettra à terme de recycler plus de 17,000 tonnes de carton annuellement contribuant activement à la stratégie nationale de recyclage des déchets. »**

- Yannick Merven, General Manager, WeCycle

# UNE BENNE DE COLLECTE DE BOUTEILLES YOP ET PERETTE

Le consommateur est aussi un maillon crucial : dans ses choix de consommation mais aussi dans son engagement à trier ses déchets. Maurilait a lancé un projet pilote de collecte des bouteilles Yop et Perette en installant une benne de recyclage sur le parking du centre commercial Cœur de Ville à Tamarin.



**« Ce projet pilote nous permet d'établir une première boucle circulaire sur nos emballages plastiques auprès de nos consommateurs et de mesurer leur engagement dans ce geste écologique en lien avec la réduction des déchets plastiques générés par nos produits. En deux mois c'est près de 25kg de bouteilles plastiques qui ont déjà été récoltés. »**

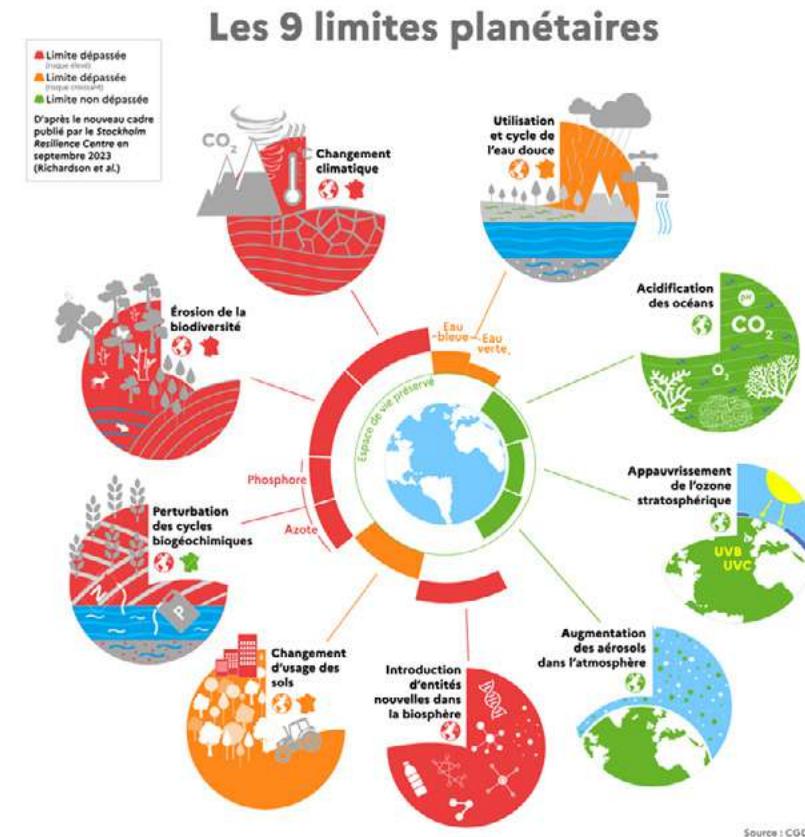
- Louis de Labauve d'Arifat, Sustainability Lead, Maurilait



# VIVANT ET BIODIVERSITÉ

Nos ressources naturelles sont limitées et doivent être utilisées de manière à ne pas perturber les écosystèmes, afin de continuer à en bénéficier. Ce concept a été quantifié en 2009 par une équipe internationale de chercheurs et est connu sous le nom de « limites planétaires », repris ensuite par le « Stockholm Resilience Centre ». Il a depuis été adopté par l'Organisation des Nations Unies et d'autres agences internationales. Les 9 limites planétaires permettent d'analyser globalement les impacts environnementaux des activités humaines, susceptibles de provoquer des changements dans les écosystèmes de notre planète.

Aujourd'hui, six des neuf limites ont été franchies, notamment en ce qui concerne la perte de biodiversité, la surutilisation de l'eau douce, et la perturbation des cycles naturels. Il est donc plus que jamais essentiel de renverser cette tendance et de faire de la protection de la biodiversité une priorité.



## Engagements du groupe Eclasia pour le Vivant et la Biodiversité :

- Travailler à la préservation, la restauration et la protection de la vie et de la biodiversité à travers des projets de sensibilisation aux enjeux liés à la biodiversité, ainsi qu'à des initiatives de conservation.
- Réduire la consommation d'eau douce.
- Déployer des actions et projets en ligne avec la vision d'alimentation responsable : des produits de haute qualité, en amélioration continue et une politique de zéro gaspillage.

# VARUNA : LE FOND BUSINESS BIODIVERSITÉ OCÉAN INDIEN



En partenariat avec



Le programme Varuna, financé par l'Agence Française de Développement et mis en œuvre par Expertise France, a pour objectif de contribuer à freiner l'érosion de la biodiversité dans la région océan Indien. Dans ce contexte, et à la suite d'un appel à projet régional destiné aux entreprises, deux entités du groupe Eclasia ont été sélectionnées.

## Fiharilova - Protéger le patrimoine naturel de l'Aire Protégée du Corridor Forestier Bongolava Maintso

Le projet « Fiharilova », qui signifie « ressource durable » en malgache, est une initiative de LFL Madagascar dédiée à la préservation du patrimoine naturel de l'aire protégée du Corridor Forestier Bongolava Maintso, situé dans le District de Port Bergé. Cette région est malheureusement confrontée à une perte de la couverture forestière due aux feux de brousses et aux défrichements causés par la pression agricole entraînant chaque année la perte d'environ 100 hectares de forêt.

Pour remédier à cette situation urgente, Fiharilova ambitionne de toucher directement et indirectement 250 000 personnes grâce à un ensemble d'actions ciblées et soutenir la reforestation de 50 hectares.



« Nous sommes extrêmement fiers d'avoir été choisis par le programme Varuna. Il était naturel de participer à une action d'envergure dans la région de Sofia et notre choix s'est porté sur le patrimoine naturel du Corridor Forestier Bongolava. »  
- Alexandre Malheiro, General Manager, LFL Madagascar



« Fiharilova est bien plus qu'un simple projet de reboisement. C'est une initiative innovante qui combine la préservation de l'environnement, le développement économique local et l'autonomisation des communautés. »  
- Joel Aina Nambinina, RAZAFINDRAKOTO, Responsable RSE, ECS Madagascar



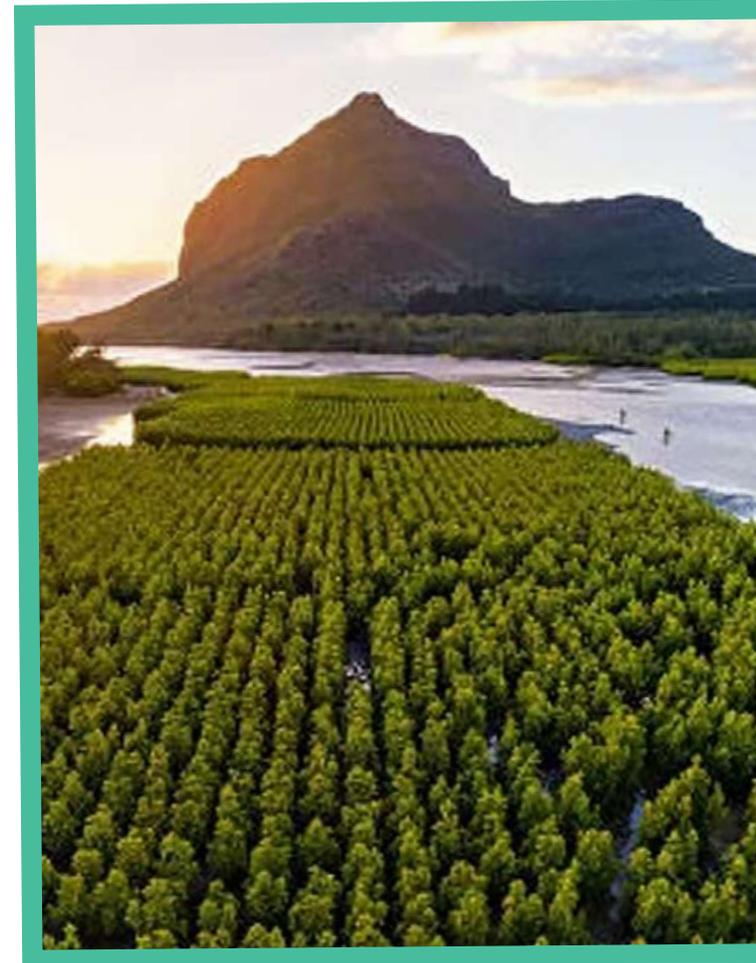
# RESTAURATION DES ÉCOSYSTÈMES À CARBONE BLEU



Compte tenu de l'importance cruciale des écosystèmes à carbone bleu (herbiers marins et forêts de mangroves) pour le maintien de la biodiversité dans les petits États insulaires en développement, ainsi que de leur rôle essentiel dans les moyens de subsistance des populations côtières, ce projet, porté par Odysseo, adopte une approche intégrée pour comprendre, protéger et renforcer ces écosystèmes.



« Ce projet est une collaboration passionnante entre plusieurs entités et représente une étape significative dans la conservation de nos mangroves et herbiers marins. Cette initiative aura sans aucun doute un impact majeur sur la restauration de ces écosystèmes dans la région sud-ouest de Maurice. »  
- Bernardo Nascimento, Curator and Head of Education, Odysseo



## L'engagement d'Eclasia dans le Collectif Mauricien pour Roches-Noires :

En 2023, les partenaires du **Collectif Mauricien pour Roches Noires** – les groupes Eclasia, IBL, Currimjee et Scott, se sont réunis autour de l'idée de ce projet inédit de conservation et de prospérité partagée : le village aura vocation à être la porte d'entrée du parc naturel en devenir et les villageois auront une place privilégiée dans ce dispositif privilégiant une vraie économie bleue et verte. En 2024, l'engagement et la mobilisation du Collectif sont restés intacts !

Pour suivre les actualités du Collectif, rendez-vous sur Facebook ou LinkedIn @Collectif Mauricien pour Roches Noires !



# CURTIN MAURITIUS : CENTRE OF OCEAN & EARTH SCIENCE AND TECHNOLOGY (COEST)

Inauguré en septembre 2023, ce centre de recherche se consacre à l'avancement des études dans divers domaines de l'acoustique. Ces travaux examinent également l'impact du son sur les animaux terrestres et marins en utilisant l'application de l'intelligence artificielle et de l'apprentissage automatique.

Un consortium, dont fait partie la Professeure Christine Erbe, Directrice du 'Centre for Marine Science & Technology' de Curtin University, étudie les effets du bruit des navires sur les grands cétacés les requins et les tortues marines dans l'océan Indien occidental. COEST collabore également avec la Mauritius Wildlife Foundation et Ebony Forest pour étudier les populations d'oiseaux endémiques.



# TOUS POUR L'EAU

Parmi les limites planétaires déjà franchies figure l'utilisation de l'eau douce et son cycle. Associée aux contraintes climatiques, l'eau est désormais une ressource rare, nécessitant une attention accrue. Essentielle à la vie, sa gestion durable est une priorité pour nos entreprises, qui innovent constamment pour développer des solutions.

L'indicateur clé pour évaluer la gestion de l'eau dans les usines du groupe Eclosia est la quantité d'eau consommée par tonne produite. Cet indicateur oriente les efforts pour réduire l'empreinte hydrique des opérations.

Par exemple, l'entreprise PPI a revu ses processus pour minimiser la consommation d'eau. Du ce fait et malgré une augmentation de 30% de la production au cours de l'exercice FY24, la consommation d'eau absolue a diminué de 6,4%, représentant une réduction de 21,7% d'eau consommée par tonne produite.

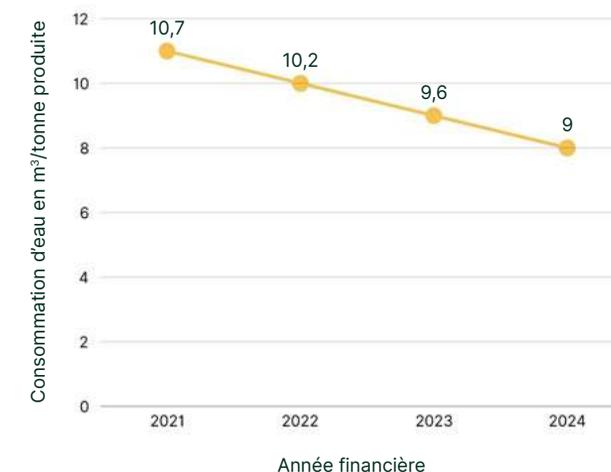


**« Nous œuvrons depuis un certain temps à l'optimisation de notre consommation d'eau. Grâce à l'automatisation de certains processus, et un effort de réduction de nos pertes via les effluents, nous avons pu réduire significativement nos besoins en eau, et ce, malgré l'augmentation des volumes de production. »**  
- Emmanuel De Rosnay, General Manager, PPI

Le recyclage de l'eau dans les opérations, la collecte des eaux de pluie, ainsi qu'une gestion optimisée des activités quotidiennes font partie des initiatives mises en place.

Un accomplissement notable est le système de gestion de l'eau chez New Maurifoods qui contribue à améliorer l'indicateur quantité d'eau consommée par tonne produite depuis 2021.

**Evolution de l'indicateur m3 d'eau consommée par tonne produite à New Maurifoods :**



**« Le système de gestion de l'eau chez New Maurifoods porte ses fruits. Ce système permet de détecter rapidement les fuites et de prendre des mesures immédiates. De plus, diverses améliorations sont mises en œuvre en continu depuis des années pour réduire notre consommation d'eau. »**  
- Doorgesh Hurrill, Maintenance Manager, New Maurifoods

# ALIMENTATION RESPONSABLE

L'alimentation est au cœur de l'histoire du groupe et du pilier NOURRIR. Il s'agit d'un engagement pour l'autosuffisance alimentaire mais aussi pour une alimentation responsable, touchant à la fois à la qualité nutritionnelle des aliments, à la réduction du gaspillage alimentaire et à la sensibilisation sur l'alimentation.

1

## FOODIES

POUR MANGER MIEUX



Foodies, le magazine gratuit dédié à l'alimentation, continue d'évoluer pour répondre aux besoins des consommateurs en quête d'une alimentation saine et en toute transparence.

Le nouveau format plus dense adopté en 2023 permet des dossiers plus fouillés sur des sujets qui nous concernent tous : la collaboration régionale pour manger mieux, les pesticides, les impacts du changement climatique sur nos manières de nous nourrir... Le dernier dossier en date pose la question de l'alimentation tout au long de la vie : en fonction de son âge, de son rythme d'activités, son état de santé... comment se nourrir au mieux pour garder la forme ?

Foodies met aussi en lumière des méthodes simples pour éviter le gaspillage en cuisine avec ses tips no waste.

Créé en collaboration avec des journalistes freelances et des experts, et produit par Eclasia, ce magazine gratuit se distingue par son contenu sans publicité, conçu pour guider les lecteurs vers de meilleures habitudes alimentaires.

2



Introduit en 2023, le Nutri-Score se déploie progressivement au sein de nos entreprises. Il s'agit d'un système d'étiquetage nutritionnel simplifié, conçu pour aider les consommateurs à faire des choix alimentaires plus sains d'un simple coup d'œil. Il permet de repérer facilement les options les plus nutritives, favorisant ainsi une alimentation équilibrée et améliorant la transparence des informations nutritionnelles.

Chez New Maurifoods, 23 % des références sont désormais étiquetées avec le Nutri-Score, et l'entreprise continue de déployer des efforts pour étendre ce système à l'ensemble de ses gammes. De même, chez Panagora, deux marques proposent déjà des produits portant le Nutri-Score. A LMLC, les produits de la gamme Blédor et Les Moulins ont mis en place le Nutri-Score en FY23.



**« Les entreprises du groupe ont poursuivi le déploiement du Nutriscore en 2024, avec en tête Les Moulins de la Concorde qui affiche cet étiquetage nutritionnel sur les produits Blédor et Les Moulins. »**  
 - Yovan Jankee, Sustainability and Communication Manager, Panagora

3



### Farine fortifiée

Conformément aux recommandations de l'Organisation Mondiale de la Santé, le Ministère du Bien-être et de la Santé en collaboration avec la State Trading Corporation (STC), a lancé un programme visant à lutter contre les carences nutritionnelles croissantes au sein de la population et à assurer un apport nutritionnel adéquat pour chaque individu. Dans ce cadre, depuis octobre 2023, LMLC propose une farine enrichie en fer, zinc, acide folique, ainsi qu'en vitamines B9 et B12, affirmant ainsi son engagement en faveur d'une alimentation saine



**« LMLC a acquis 4 micro-doseurs afin d'intégrer les nutriments essentiels dans la farine. Ce fut une étape significative pour nous, marquant l'introduction d'un nouveau processus à maîtriser. Initialement appliquée aux farines STC, la fortification a ensuite été étendue à l'ensemble des farines de notre gamme commercialisée sur le territoire national. »**  
 - Julien Audibert, General Manager, LMLC

## Gaspillage alimentaire

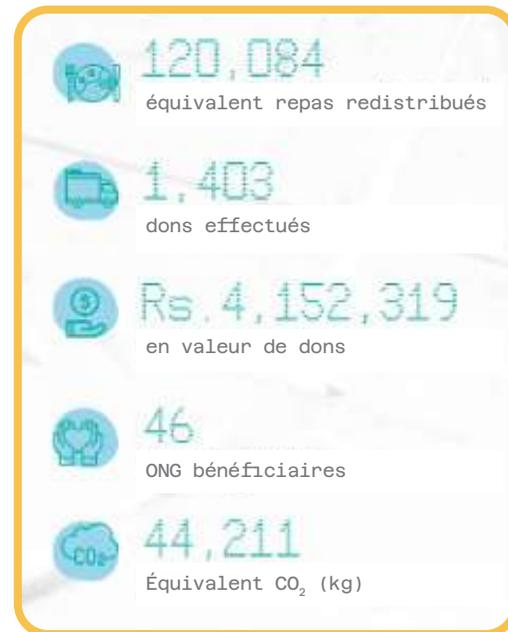
Compte tenu des ressources considérables nécessaires à la production alimentaire, la réduction du gaspillage alimentaire a été identifiée comme une priorité lors de la COP15 sur la biodiversité à Montréal en 2022.

La réduction du gaspillage, c'est avant tout un travail réalisé en interne pour réduire au maximum les pertes générées, à chaque étape de traitement, dans les processus de production et de transformation. Et quand cette réduction n'est plus possible, les déchets alimentaires sont revalorisés. Par exemple, au sein de Ninety-Six Hotels Collection, les déchets alimentaires sont récupérés et donnés aux éleveurs locaux.



**« Depuis la mise en place d'un système de récupération des déchets alimentaires, c'est 35 tonnes de produits récupérés de mars à juin 2024. C'est autant de déchets alimentaires qui ne partent plus au centre d'enfouissement. »**  
- Raksha Sarjua, Quality Manager, Ninety-Six Hotels Collection

En complément de nos efforts internes, plusieurs entreprises du groupe collaborent avec **Foodwise** pour redistribuer des denrées encore consommables. Au cours de l'année financière 23-24, les entreprises ont redistribué 30 021 kilos de nourriture à travers le réseau de bénéficiaires de Foodwise, ce qui équivaut à plus de 120 000 repas. En comparaison, l'année financière précédente, 19 212 kilos de nourriture ont été redistribués.



**« Notre collaboration avec le groupe Eclasia génère chaque année un impact croissant et renforce considérablement notre mission. Grâce à leur soutien et à l'engagement profond des entreprises du groupe, nous avons pu sauver et redistribuer plus de 120 000 repas au cours de la dernière année financière. Cette réussite illustre parfaitement l'efficacité de notre partenariat. Nous les remercions pour la confiance qu'ils nous accordent et avons hâte de poursuivre cette dynamique ensemble. »**

- Rebecca Espitalier-Noël, Managing Director, FoodWise



**« En redonnant une seconde vie à nos invendus de poulet, nous contribuons à un monde où chaque ressource compte et chaque effort a un impact. C'est une fierté de savoir que ce qui aurait pu être considéré comme une perte est devenu une opportunité pour nourrir notre communauté et préserver notre planète. »**

- Diane Van Schellebeck, Sustainability Officer, KFC

**BEST BEFORE ≠ EXPIRY DATE**

Afin de sensibiliser sur la distinction entre « **Best Before** » et « **Expiry date** », les entreprises du groupe ont adhéré au Pacte sur les dates de péremption de Foodwise. Parmi les entreprises participantes, on trouve Panagora, Avipro, Maurilait et New Maurifoods.



**« Nous sommes ravis des résultats de cette campagne, qui a touché plus de 700 000 personnes. Ce succès démontre l'impact remarquable de nos partenariats, notamment avec des sponsors comme Eclasia jouant un rôle essentiel dans cette réussite. Nous sommes déterminés à poursuivre sur cette lancée, à accroître encore la sensibilisation sur les dates de consommation et à encourager davantage d'entreprises à se joindre à nous dans cette lutte. »**

- Stacey Fitzgerald, Head of Marketing, FoodWise



### Ensemble contre le gaspillage !

Bii a hero ! Don't waste food!

A Madagascar aussi l'engagement contre le gaspillage alimentaire est organisé ! **Bii Madagascar** est une entreprise sociale qui lutte contre le gaspillage alimentaire & l'insécurité alimentaire en connectant les invendus avec ceux qui en ont besoin. En FY2024, les produits de Avitech, KFC et Maurilait ont permis de distribuer 6796 repas



**« Le groupe Eclasia fait partie de ceux qui ont cru à l'initiative de Bii Madagascar, depuis notre création en 2019 : Ensemble contre le gaspillage alimentaire. Nous sommes toujours aussi reconnaissants de la bienveillance du groupe et de son soutien inconditionnel. »** - Soa ANDRIANIRINA, Responsable de Projet, Bii Madagascar

## La journée Mondiale de l'environnement

Cette année a été marquée par des célébrations des journées mondiales au sein des entreprises du groupe, avec une attention particulière portée à la Journée mondiale de l'environnement le 6 juin, sous le thème Génération Restoration. Des entreprises telles que Les Moulins de La Concorde, Panagora, et ETS ont activement participé à cette initiative, avec par exemple la distribution de plants de légumes, d'arbres fruitiers, et d'aromates aux employés en ligne avec l'engagement historique du groupe pour l'autosuffisance alimentaire.



**« Pour célébrer la Journée mondiale de l'environnement, nous avons organisé une discussion enrichissante sur l'importance de l'autosuffisance alimentaire. Dans le but d'encourager nos collaborateurs à adopter cette démarche, nous avons symboliquement planté ensemble des graines de tomates, de thym et de persil. »**  
- Anouchka Bestel, Administrative Assistant, ETS

Pour LFL, Pick'N'Eat, et Avipro, des ateliers ont été organisés pour sensibiliser à l'importance des forêts. Ces sessions se sont clôturées par des visites de forêts endémiques, accompagnées de séances de désherbage et de plantation d'arbres endémiques à divers emplacements.



## L'ENGAGEMENT DE TOUS

Chaque pierre à l'édifice d'un monde durable où le rapport à la nature est repensé compte. C'est une responsabilité collective qui nécessite un engagement découlant d'une sensibilisation de toutes les parties prenantes, à l'interne comme à l'externe.

Les employés de LFL participent activement à des sessions de formation pour mieux cerner la stratégie de l'entreprise et s'aligner sur les objectifs communs. Ces formations, combinées à des ateliers de sensibilisation et à des actions concrètes de conservation, offrent une approche holistique qui favorise l'engagement et la collaboration au sein de l'entreprise.

Cet engagement s'étend également aux parties prenantes externes. Convaincu de l'importance de la sensibilisation dès le plus jeune âge, Avipro collabore avec les écoles pour éduquer les enfants au tri des déchets. En partenariat avec Mission Verte, 440 enfants ont ainsi été formés au tri des déchets. De plus, Avipro a organisé des activités de sensibilisation à la biodiversité pour les enfants, notamment à travers des visites d'Odysseo.

Toujours dans cette volonté d'impliquer les jeunes, Vatel Mauritius met en place plusieurs initiatives visant à protéger l'environnement à Maurice. Parmi ces actions : l'installation de poubelles de tri sur le campus, la création d'un potager biologique, et des efforts constants pour réduire l'utilisation de plastique à usage unique. Ces petites initiatives, mises bout à bout, renforcent chaque année l'engagement en faveur du développement durable au sein de Vatel Mauritius. C'est ainsi que l'institut a naturellement obtenu l'accréditation Eco School International Green Flag Award.



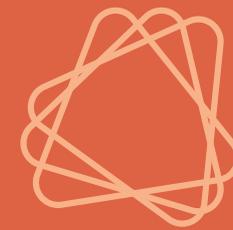
**« Nous cherchons à impliquer tous nos collaborateurs dans nos initiatives de développement durable. Leur participation est essentielle pour atteindre nos objectifs communs. 12 sessions de cocréation ont été organisées pour définir les actions pour l'année prochaine. »**  
- Tania Berthelot, Sustainability Manager, LFL



**« A travers divers projets, nous avons formé 501 élèves et 43 enseignants sur des sujets essentiels tels que le tri des déchets, la protection des écosystèmes marins, et l'agriculture durable. Ces actions s'inscrivent dans une stratégie globale visant à inculquer des pratiques écoresponsables dès le plus jeune âge. »**  
- Caroline Avrillon, Sustainability Officer, Avipro



**« L'obtention du label Green Flag en 2024 témoigne de notre engagement profond envers le développement durable sous toutes ses formes. Ce succès, fruit d'un travail et d'un engagement collectif, consolide notre rôle de leader dans l'enseignement de la gestion hôtelière et renforce notre responsabilité dans la protection de notre planète pour les générations futures. »**  
- Renaud Azema, General Manager, Vatel Mauritius



# PROCESS



# SATISFACTION DES PARTIES PRENANTES

Chez Eclasia, la satisfaction des parties prenantes est au cœur de nos préoccupations. C'est pourquoi, le groupe est très engagé notamment dans l'optimisation de sa Supply Chain.

A cet effet, l'application B2Wise, basée sur la méthode avant-gardiste du DDMRP (Demand Driven Management Requirements Planning), a été déployée dans les entreprises de production et chez Panagora.

Le DDMRP permet de gérer la Supply Chain par la demande pour des stocks optimisés dans un monde toujours plus « VUCA ». Les risques logistiques actuels et à venir sont importants, engendrant des délais plus longs et variables.



**« L'année financière 2024 a été marquée par de nouveaux défis au niveau de la chaîne d'approvisionnement. Les conflits dans la mer Rouge ont entraîné des retards inattendus. Cela a non seulement rallongé les délais d'approvisionnement, mais aussi réduit la disponibilité des conteneurs. Et nous devons toujours jongler avec une nouvelle flambée des prix du fret maritime. En dépit des défis, Panagora a pu réaliser une belle année grâce à une meilleure gestion des stocks de sécurité sur certaines catégories phares. Nous avons aussi maintenu une communication régulière avec nos fournisseurs pour gérer au mieux les imprévus. Il y a eu un effort collectif et une résilience des équipes qu'il faut saluer. »**

- Anjina Saddul, Head of Marketing & Supply Chain, Panagora

Dans cette optique, plusieurs entreprises comme Panagora et Maurilait ont mis en place une formule pour ajuster leur paramétrage de B2Wise pour faire face aux perturbations. Grâce à ces initiatives, ces deux entreprises ont réussi à réduire les ruptures de produits importés ou des matières premières.

Le taux de service des produits commercialisés par Panagora (qui comprend les produits du groupe comme des produits importés) a malheureusement baissé à 89.7% cette année contre 92.8% en 2023 en raison des problèmes logistiques essentiellement.

Des développements spécifiques ont également été implémentés dans l'application B2Wise pour accroître le périmètre fonctionnel et offrir une plus grande visibilité.

Chez Renewworld, la satisfaction client est aussi une priorité : 80% des clients choisissent Renewworld sur la recommandation de leurs proches.



**« Nous avons mené une étude approfondie de satisfaction client en utilisant des enquêtes et des entretiens pour mieux comprendre l'expérience de nos clients. Les résultats montrent un haut niveau de satisfaction globale, avec 80 % de nos clients venant de recommandations de clients existants, comme en témoignent les avis positifs sur notre site web. Notre Net Promoter Score (NPS), qui mesure la probabilité que nos clients recommandent nos services, est très élevé, indiquant une forte fidélité et satisfaction, bien qu'il existe des axes d'amélioration, notamment dans le support client. Pour capitaliser sur cette satisfaction, nous prévoyons de lancer un programme de parrainage où nos clients pourront recevoir des cadeaux en recommandant de nouveaux clients. »**

- Élodie Du Mée, Head of Business Unit chez Renewworld



## « ILS » disent :



### Julien Rey

Tamarin - Février 2022

ÉCONOMIE : 85%

SYSTÈME PHOTOVOLATAIQUE : Hybrid

CAPACITÉ : 12.3 kW

PANNEAUX SOLAIRES : 30

ÉQUIPEMENTS : Onduleur - Victron - Pays-Bas ; Battery Freedom Won - Afrique du Sud

### Shivaan Hassea

Ebène - Août 2022

ÉCONOMIE : RS 2,500 - RS 2,700

SYSTÈME PHOTOVOLATAIQUE : Gried

Tied (SSDG)

CAPACITÉ : 5kW

PANNEAUX SOLAIRES : 9

ÉQUIPEMENTS : Onduleur - Deye - China

# ENGAGEMENT POUR LA QUALITÉ TOTALE ET L'AMÉLIORATION CONTINUE

L'engagement envers la qualité s'exprime dans le Credo du groupe Eclasia et a placé dans l'ADN des entreprises une véritable culture de la qualité : qualité des services, des produits mais aussi dans l'importance accordée à la qualité des relations humaines à l'intérieur, comme à l'extérieur, des organisations.

La cellule « Total Quality Management » a été créée au niveau du siège dans les années 2000 avec pour mission principale d'accompagner les entreprises dans la démarche de Qualité Totale.

Le tableau ci-dessous résume les différentes certifications des entreprises du groupe.

Certifications	AVIPRO	NML	LFL (Pailles)	LFL (Riche terre)	LMLC	MAU-RILAIT	PANA-GORA	NINETY-SIX HOTELS	KFC	FTL	LFL Madagascar	AVI-TECH
ISO 9001												
ISO 14001												
HACCP												
ISO 22000												
ISO / IEC 17025												
Aliment confiance												
Qualité volaille												
ISO 50001												
HALAL												

Les cercles de qualité jouent un rôle déterminant dans l'amélioration continue et l'atteinte de l'excellence.

Chez Avipro, l'exercice de cercles de qualité, outil de management participatif existe depuis plus de 15 ans. Des équipes se constituent pour travailler sur des projets allant de projets de petite taille jusqu'à des projets complexes nécessitant des investissements. L'objectif est de permettre à tous les employés d'Avipro de participer à l'évolution de l'entreprise et ainsi susciter l'engagement et la prise d'initiative des équipes. Ces idées sont proposées devant un jury interne qui juge de leur pertinence lors d'une convention. Chaque année, l'exercice évolue pour susciter l'intérêt et la participation des employés.



« **NOU L'IDEE, NOU PROJET. Les employés se sentent plus responsables et intégrés dans la vie de l'entreprise dans le but de la faire grandir.** »  
- Didier L'Acariate, Head of HR, Avipro



« **La convention de management participatif encourage l'innovation et l'outside of the Box thinking chez nos collaborateurs à travers les divers projets. Cette année, on s'est concentré sur les projets simples mais efficaces qui vont faciliter la tâche à nos collaborateurs au quotidien. Comme le projet de Trois Ilots qui a été primé en « Or » dans la convention. En tant que responsable d'équipe, la convention me permet de mieux comprendre les défis auxquels les collaborateurs des fermes font face.** »  
- Pour Palvez Gohabur, Operations Officer au niveau d'Avipro Farming



« **C'est une belle opportunité qui est donnée aux équipes de montrer leur savoir-faire au management mais aussi de proposer des idées en vue d'améliorer l'environnement de travail. C'est un sentiment de fierté qui est ressenti quand on contribue au progrès de nos équipes et de la compagnie. En même temps, le management sait qu'il n'est pas seul. On apporte notre pierre à l'édifice avec un esprit positif. YES WE CAN !** »  
- Dyanand Rutna, Production Officer au Processing



Palvez Gohabur et l'équipe de Trois Ilots | Dyanand Rutna avec une représentante de son équipe

Autre outil de management participatif, le QRQC (Quick Response Quality Control) s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue pour la résolution des problèmes récurrents et impactants. Cette méthode est grandement utilisée chez Maurilait.

C'est un outil de management de la Qualité qui s'appuie sur du systématisme, de la rapidité et de la rigueur. Le QRQC contribue au décloisonnement des processus grâce à l'implication d'une équipe pluridisciplinaire. Il place la qualité au cœur des opérations à travers des rituels d'animation.

Les concepts clés du QRQC sont l'absence d'a priori et d'idées préconçues, le travail de terrain, les preuves et les standards.

Le QRQC se déploie en 5 grandes étapes : la définition du problème, la quantification du problème, la recherche des causes racines, la mise en place de solutions, la pérennisation.



« **Le QRQC est une méthode efficace pour répondre rapidement aux problèmes de qualité en production. Elle encourage l'implication des équipes, permettant un suivi rigoureux et la mise en œuvre rapide d'actions correctives pour une solution pérenne.** »  
- Andrew Jodhun, QSE coordinator, Maurilait

Andrew Jodhun animant un QRQC



# EXCELLENCE OPÉRATIONNELLE

Le projet GMAO (Gestion de la Maintenance Assistée par Ordinateur) s'inscrit dans une démarche d'Excellence opérationnelle. Il s'agit d'un projet de longue date qui s'est concrétisé dans l'année financière 2024. Les Maintenance Managers des entreprises du groupe ont activement participé à la préparation

d'un cahier des charges et à la sélection du logiciel. Le choix s'est porté sur Corim Solutions avec une implémentation dans 5 entreprises cette année : Maurilait, Avipro Farming, New Maurifoods, KFC et Panagora. La GMAO comprend une application mobile. L'interface est épurée, moderne et facile d'utilisation.



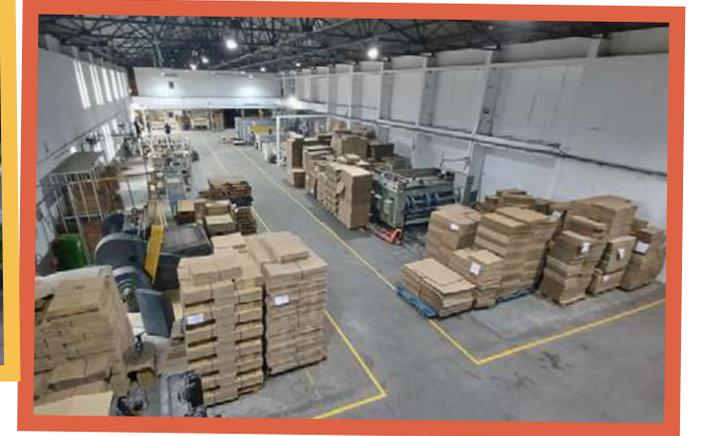
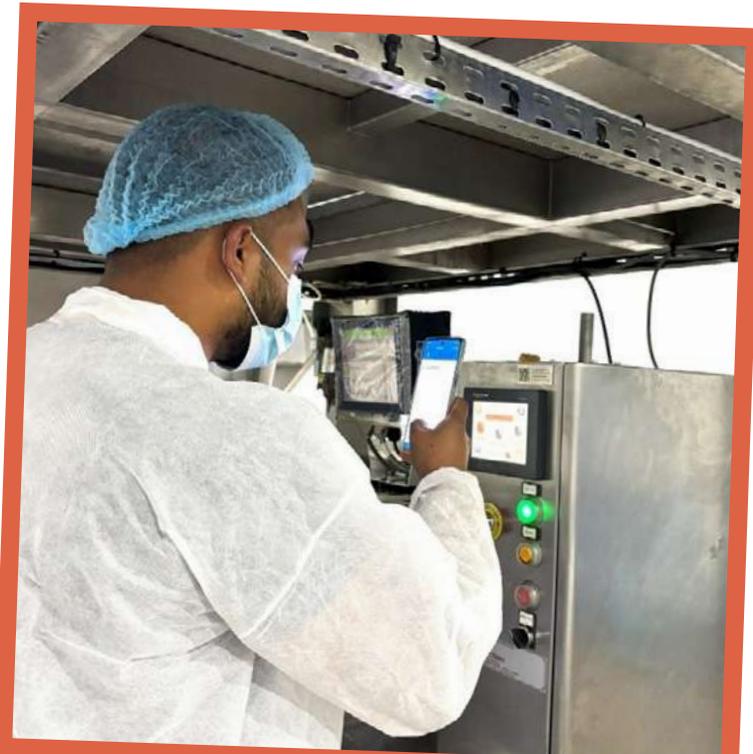
**« L'implémentation de la GMAO chez New Maurifoods représente une avancée importante vers l'excellence opérationnelle, en nous offrant un outil puissant pour améliorer davantage l'efficacité et la productivité de nos ateliers. L'implication des équipes dès le début du projet, combinée à la formation et l'accompagnement, nous a permis d'engager activement l'équipe pour garantir le succès de l'implémentation et établir des bases solides pour l'amélioration continue de la maintenance et des opérations. »**

- Virginie Deschamps, Factory Manager, New Maurifoods



**« L'utilisation de la GMAO a vraiment simplifié le travail. Avant, nous avions beaucoup de documents à gérer pour suivre les interventions de maintenance et les équipements. Maintenant, tout est centralisé et accessible en quelques clics. Non seulement cela réduit les erreurs, mais cela nous permet aussi de nous concentrer sur l'essentiel. »**

- Christophe Dubois, Refrigeration Team Leader



Chez PPI, la direction a misé sur l'initiative 5S pour améliorer l'espace de travail et le flux. Chaque employé a été formé (théorie et pratique), et plusieurs sous-projets ont été implémentés afin que ce nouveau système de management devienne effectif.

**Les 5 « S » de l'initiative sont les suivantes :**

**1. SORT :** tous les items non nécessaires ont été enlevés de la production.

**2. SET :** des espaces dédiés ont été identifiés pour les divers outils et équipements nécessaires aux opérations.

**3. SHINE :** L'usine a été repeinte en intégralité et un nouveau standard de propreté a été établi.

**4. STANDARDIZE :** la signalétique et l'organisation des espaces ont été répétées identiquement dans chaque atelier.

**5. SUSTAIN :** Des tableaux 5S ont été installés à chaque atelier et un audit mensuel ainsi qu'un système de récompense à points ont été implémentés.



**« Le projet 5S est parti de l'intention d'améliorer le housekeeping du 'Production floor', mais avec l'aide de notre consultant et de notre équipe nous avons été beaucoup plus loin. »**

- Emmanuel De Rosnay, General Manager de PPI



**« Il y a une belle amélioration. Les systèmes mis en place sont suivis. C'est un environnement de travail plus sécurisé. »**

- Rakesh Koosun, Supervisor Stock et Livraison PPI



**« Le projet a des avantages. L'usine est plus en ordre. C'est mieux pour nous. La propreté, c'est la santé. C'est mieux pour travailler. Le travail avance plus vite. »**

- Poornamal Appa, Operateur Atelier Découpe, PPI

## A FTL, un système de management visuel a été mis en place

Le VMS (Visual Management System) présente de nombreux avantages pour les différentes équipes, en offrant une vue claire et accessible des indicateurs de performance (KPIs) de l'équipe et de l'avancement de leurs objectifs opérationnels. Il améliore la transparence, permettant à chacun de voir les données en temps réel et de comprendre rapidement l'état d'avancement des différents dossiers ou de leurs tâches. Cette visibilité a pour but de renforcer la collaboration et la cohérence entre les différents membres de l'équipe. De plus, elle aide à identifier rapidement les problèmes et à prendre des décisions plus efficaces avec pour but l'amélioration de la qualité de service. Enfin, les outils de gestion visuels motivent les équipes en mettant en valeur les réussites et en facilitant le suivi des progrès vers les objectifs définis.

# L'INNOVATION AU COEUR DE NOS PROCESS

## CLICK & COLLECT

Le projet Click & Collect, lancé en janvier 2024 et déployé dans 27 restaurants KFC, vise à offrir une expérience d'achat plus pratique et rapide aux clients. Grâce à ce service, les clients peuvent passer et payer leurs commandes en ligne, puis récupérer leurs achats directement dans un restaurant, à l'heure qui leur convient le mieux. Cette initiative permet de réduire les files d'attente, d'améliorer la satisfaction client, et d'augmenter l'efficacité opérationnelle en restaurant.



« En facilitant l'accès aux produits tout en offrant une solution de gain de temps, le Click & Collect représente une véritable valeur ajoutée pour notre enseigne et nos clients. »  
- Raymond Houbert, Head of Operations, KFC



## OUTILS D'ANALYSE EN PRODUCTION

Cette année, deux entreprises, Maurilait et Livestock Feed, ont développé des outils pour mieux collecter les données de la production, qui proviennent de sources différentes, afin de les analyser dans une démarche d'amélioration continue.



« Un serveur, couplé à un programme développé en interne, permet la collecte et l'affichage en temps réel des données de plusieurs équipements utilisant différents protocoles de communication. Nous utilisons une application web-based afin de permettre leur traitement et leur analyse. Cette capacité à analyser et croiser les données permet de rapidement comprendre les dérives et les anomalies, contribuant ainsi à notre démarche d'amélioration continue. De plus cette nouvelle application permet la collecte des données provenant de capteurs IoTs. »  
- Benjamin Pouilles, Head of Factory, Maurilait

Chez Livestock Feed, le Power BI a révolutionné la gestion des données à tous les niveaux, rendant obsolètes les méthodes chronophages utilisées auparavant. Grâce à cet outil, des informations précieuses sont désormais accessibles en un clic, améliorant l'efficacité opérationnelle.



« Le Power BI a permis d'optimiser plusieurs aspects de la production, tels que le dosage et la gestion des lots, les goulots d'étranglement augmentant la productivité de 500 tonnes par mois. L'outil offre une vision claire sur les investissements futurs prioritaires. Le souhait est d'intégrer le BI de l'ERP et des autres logiciels périphériques et d'étendre à d'autres départements pour une analyse plus approfondie et dynamique. »  
- Kailash Issur, Operations and Engineering Manager, LFL

## VEGGIE FLOW

Veggie Flow est une application de suivi pour la gestion de l'arrivée de la matière première, en particulier les légumes, depuis le warehouse jusqu'à la production en passant par le contrôle qualité pour l'agrégage. Cette application remplace le processus papier actuellement en place, optimisant ainsi les flux et une gestion plus efficace des ressources grâce à la digitalisation. L'application propose aussi des notifications en temps réel, assurant une communication instantanée entre les différentes équipes (Warehouse, production et qualité) et permettant de réagir rapidement aux imprévus.



# L'IT CHEZ ECLOSIA

Au sein du groupe Eclasia, le «Group IT Committee» réunit des représentants des différentes activités du groupe, et pilote l'alignement et le suivi de la stratégie IT, qui est mise en œuvre par «Eclasia Technology Services», et ses partenaires.

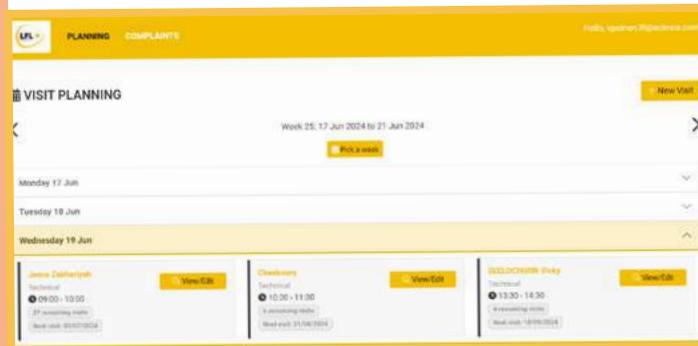
## TRANSFORMATION DIGITALE

Lancée il y a quatre ans maintenant, la transformation digitale s'appuie aujourd'hui sur une équipe solide qui a la capacité d'accompagner les entreprises sur la réflexion et la mise en œuvre de solutions sur mesure.

Cette année encore, l'équipe de transformation digitale a travaillé principalement dans quatre domaines :

- L'assistance, en amont avec les entreprises, en les aidant à identifier, qualifier, et structurer les idées afin de les transformer en projets,
- L'automatisation des processus à travers des projets de robotisation et de digitalisation, et de création d'applications digitales sur mesures, répondant aux besoins des entreprises,
- La modernisation de l'espace de travail digital et de collaboration, pour tous les employés,
- Et des preuves de concepts pour évaluer, sur des cas concrets, les technologies comme la «Generative AI» ou le «Machine Learning».

Le digital c'est aussi une culture. L'équipe travaille donc plus largement à la diffusion de formations et à l'animation d'une communauté autour du digital dans le groupe afin de fédérer les compétences, favoriser les réflexions, et permettre l'émergence de projets à valeur ajoutée.



**« Pour renforcer la collaboration et l'entraide au sein d'ETS, nous avons imaginé et développé l'application "Thanks!". Elle permet à chacun de remercier des collaborateurs en leurs attribuant des "Thanks", qui peuvent ensuite être convertis en cadeaux, favorisant ainsi une culture d'entreprise axée sur la gratitude et la reconnaissance des efforts mutuels. Cette initiative transforme positivement l'environnement de travail grâce au digital. »**

**- Aurélie Duchenne, Leader Transformation Digitale, ETS**

## EFFICIENCE ET INDUSTRIALISATION DES PROCESSUS

Dans le groupe, l'industrialisation des processus est passée par la mise en œuvre d'un système de gestion (ERP) commun. Ce projet lancé en 2017 est aujourd'hui déployé dans la grande majorité de nos entreprises à Maurice, et cette année a vu notre système de gestion évoluer sur trois axes :

- La migration de l'ERP sur le Cloud - un projet majeur - qui va permettre des évolutions pour continuer à répondre aux besoins de nos entreprises,
- Le déploiement d'autres systèmes de gestion permettant d'étendre le périmètre des systèmes d'information groupe en couvrant des domaines comme la gestion des HR ou le processus budgétaire,
- Le début du déploiement dans la région pour nos entreprises à l'étranger.

Enfin, pour assurer le bon fonctionnement et l'évolution de nos systèmes d'information, nous nous appuyons sur nos équipes support et projets que l'on continue de renforcer.



**« Pour le support, nous avons revu notre organisation pour augmenter la satisfaction de nos clients, les entreprises du groupe. Pour cela nous avons notamment fait appel à des partenaires ayant une expertise locale, mais aussi internationale, sur notre cœur de métier et notre ERP. Cette démarche nous aide à améliorer les compétences de nos équipes de support, et nous permet ainsi de proposer des solutions à valeur ajoutée pour nos clients. »**

**- Marc Parfait, Customer Success & Service Delivery Manager, ETS**



**« 6 ans après avoir commencé à déployer notre ERP, nous avons franchi cette année une nouvelle étape en effectuant la migration vers sa version Cloud. Cette migration, qui a été un projet aussi complexe que critique, nous permet d'envisager de continuer à faire évoluer notre ERP ; en nous appuyant sur une base plus stable administrée par Microsoft, en profitant des nouvelles fonctionnalités et technologies disponibles sur le Cloud, et enfin en ayant un système qui est facilement accessible dans la région afin d'accompagner le développement de nos entreprises. »**

**- Samiirah Choomka, Head of PMO & Business Applications, ETS**

## SÉCURITÉ ET RÉSILIENCE

La multiplication de nos systèmes et applications, si elle apporte beaucoup de valeurs aux équipes, nous rend aussi de plus en plus dépendant de l'IT. Aussi il est primordial de nous assurer que nous mettons à disposition la meilleure infrastructure possible pour assurer le bon fonctionnement de nos systèmes, et cela passe par :

- **La sécurité** : avec la mise en place des dernières technologies pour nous protéger, mais aussi de procédures et de partenaires pour éviter - et le cas échéant, gérer - d'éventuelles crises.
- **La résilience** : avec la mise en place et le maintien de sites et de lignes de back up, du « Disaster Recovery Plan », et du monitoring de l'ensemble de notre infrastructure afin d'anticiper les problèmes,
- **L'optimisation** : avec le transfert de nos applications et données sur le Cloud, afin de répondre en temps réel aux nouveaux besoins,

La gouvernance déployée autour de notre infrastructure et de notre sécurité s'assure que nous continuons à évoluer pour répondre aux meilleurs standards et aux dernières normes du secteur.



**« Nous avons finalisé avec succès notre roadmap de sécurité des systèmes informatiques, établie il y a 5 ans en collaboration avec Ernst & Young. Les différents projets, tels que le « Webfiltering at Home » et « Windows Hello », ont renforcé notre résilience face aux menaces cybernétiques, et ont permis d'améliorer significativement notre posture de sécurité. Nous continuerons néanmoins à renforcer nos systèmes pour anticiper les défis futurs. »**

**- Allen Payen, IS manager, ETS**

# RISQUES & OPPORTUNITÉS

La formalisation de la gestion des risques au sein des entreprises du groupe Eclasia a été lancée en 2008. Toutes les entreprises matures du groupe ont à ce jour leur registre de risques et leur contenu est revu et présenté à leur « Audit & Risk Committee » à intervalle régulier. En ligne avec les meilleures pratiques de management des risques et opportunités, les risques sont évalués et les mesures d'atténuation sont identifiées et leur implémentation suivie.

## DIGITALISATION DES REGISTRES DE RISQUES

Jusqu'en 2023, toutes les entreprises du groupe opéraient leur gestion de risques basés sur un Registre de Risques en format Excel, à l'exception de Panagora qui avait déjà fait le choix d'un outil dédié.

La pertinence d'abandonner Excel et d'adopter un outil plus spécialisé réside dans plusieurs aspects notamment :

- La possibilité d'avoir plusieurs intervenants contributeurs simultanément au contenu du registre des risques.
- La possibilité que les informations saisies et/ou modifiées soient consultables en temps réel.

- La standardisation du libellé de certaines informations à renseigner.
- La possibilité d'avoir la consolidation du contenu de plusieurs registres de risques pour aboutir à une vision pour le groupe.

En collaboration avec LFL et l'équipe « Digital Workplace » d'ETS, une application web a été développée et déployée pendant le premier semestre 2024 dans huit entreprises du groupe : LFL, LMLC, Maurilait, Avipro, Ninety-Six Hotel Collection, ECS et ETS. A souligner que FTL a aussi développé son équivalent en interne grâce à ses fonctions IT & Finance.



**« Après avoir fait l'inventaire des outils de Gestion de Risques disponibles localement comme internationalement, le groupe a pu se doter d'un outil digital développé sur mesure et grâce à des ressources et des expertises 100% internes ! Et ce n'est pas fini car le projet d'amélioration de l'outil va bientôt être lancé avec cette fois l'apport et l'expérience de Panagora. »**

- Fabrice Koenig, Group Head of GRC, ECS



**« J'ai eu l'opportunité de travailler sur ce projet à travers deux compagnies du Groupe. Dans un premier temps, chez FTL, nous avons construit l'application à partir de zéro, ce qui m'a beaucoup plu : cela m'a permis d'exprimer mon côté créatif et cela nous a permis de faire un nettoyage de notre registre de risques. Dans un deuxième temps, j'ai apporté mon expérience chez LFL où il a fallu porter le projet au niveau 2.0. L'équipe d'ETS nous a rejoints pour rendre l'application accessible à l'ensemble des compagnies du Groupe. Moi qui pensais que le plus dur était fait, j'ai été surpris de voir les nombreuses améliorations que l'équipe a apportées. Je remercie ETS pour le travail abattu tout au long du projet. Nous devons à présent passer à l'étape 3.0 pour atteindre l'objectif final, qui est d'avoir une application interactive avec ses utilisateurs. »**

- Yuri Leclezio, Finance Manager International, LFL

## LA CYBERSÉCURITÉ AU COEUR DES CONSIDÉRATIONS

Pour améliorer notre posture de cybersécurité, nous avons déployé des outils pour maintenir le même niveau de sécurité, quelle que soit la localisation de nos utilisateurs (par exemple, au bureau ou en télétravail) dans les domaines suivants :

### • Authentification :

L'authentification multi-facteurs demande aux utilisateurs de fournir deux ou plusieurs types d'informations avant de pouvoir accéder à leurs comptes, ce qui rend la tâche des hackers beaucoup plus ardue.

### • Gestion des vulnérabilités :

Nous vérifions régulièrement nos systèmes pour détecter des faiblesses et nous aider à les corriger rapidement pour éviter des violations de sécurité potentielles.

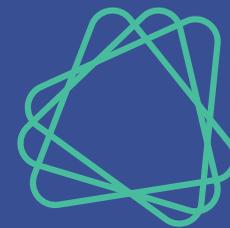
### • Filtrage Web :

L'accès aux sites web dangereux et inappropriés est bloqué, protégeant ainsi les utilisateurs contre les menaces en ligne comme les virus et les arnaques.



**« Notre résilience en tant qu'équipe est cruciale pour la continuité des opérations commerciales car de nos jours, une cyber-attaque n'est plus un « si » mais un « quand » elle se produira. »**

- Ali Gopal, Group Cybersecurity Manager, ECS



**PROFIT**



« L'exercice financier 2023-2024 a été marqué par une solide croissance pour le groupe Eclasia, malgré un environnement économique complexe. L'accélération de la transformation digitale au sein du département Finance, associée à des solutions innovantes, a considérablement renforcé notre efficacité opérationnelle et notre agilité dans le soutien de nos filiales.

Portés par des initiatives ambitieuses en matière de diversification, d'internationalisation et de transformation de nos activités, nous prévoyons une trajectoire de croissance soutenue jusqu'en 2027. Nous sommes pleinement confiants dans notre capacité à atteindre nos objectifs stratégiques et financiers sur le long terme. »

*Cédric Poonisami*

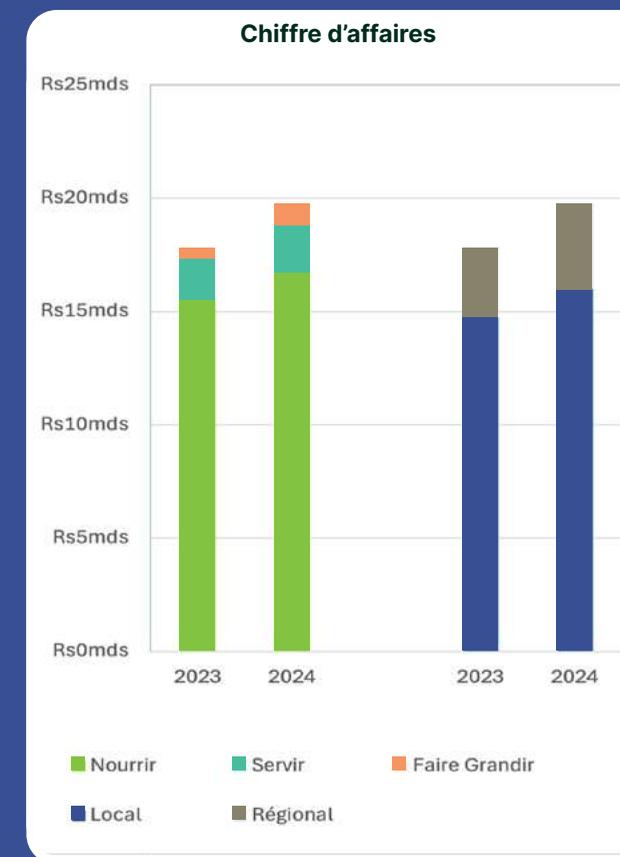
Group Chief Financial Officer

# PERFORMANCE FINANCIÈRE DU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2023 AU 30 JUIN 2024

## COMMENTAIRES GÉNÉRAUX

Le groupe Eclasia poursuit son élan en 2024 avec une augmentation notable de 9% du chiffre d'affaires, ce qui se traduit par une amélioration de 50% du résultat avant impôts. Les pôles *Nourrir* et *Servir* ont largement contribué à cette croissance soutenue, notamment grâce à la performance de nos entreprises locales et à une reprise solide des activités régionales.

### Analyse par segment et région



## NOURRIR

L'année financière 2024 pour nos entreprises du secteur alimentaire a débuté dans un environnement marqué par des défis opérationnels liés au manque de main-d'œuvre, des perturbations économiques mondiales provoquées par les tensions géopolitiques autour de la Mer Rouge, ainsi que des pressions inflationnistes. Toutefois, grâce à une stratégie d'approvisionnement rigoureuse, la simplification de nos processus, des initiatives marketing ciblées et une optimisation de nos canaux de distribution, nous avons enregistré une nette amélioration au cours de la seconde moitié de l'année, aboutissant à des résultats solides.

Cette progression s'est traduite par une croissance notable des volumes de ventes, soutenue par une communication dynamique, des améliorations continues de la qualité de nos produits, ainsi qu'une compétitivité renforcée de notre production locale face aux importations. Nos entreprises ont su répondre à cette demande croissante en investissant de manière significative dans des technologies de production modernes et en optimisant la gestion de la chaîne d'approvisionnement, garantissant ainsi une résilience opérationnelle malgré l'augmentation des coûts de production.

Par ailleurs, l'obtention d'une subvention dans le cadre du projet CNIS, destinée à compenser l'augmentation des tarifs d'électricité, nous permet d'avancer sereinement vers notre objectif de 100 % d'utilisation d'énergies renouvelables. Ainsi, le pôle Nourrir clôture l'exercice 2023-2024 avec un résultat net avant impôts de Rs 1,3 milliard, contre Rs 874 millions l'année précédente.

## SERVIR

Malgré un marché du fret stagnant et une forte volatilité des coûts d'expédition due aux contraintes de capacité et aux interruptions de service, le secteur logistique a su maintenir une performance satisfaisante pour l'exercice financier 2024. Cette résilience découle d'une gestion rigoureuse des coûts ainsi que d'une transformation digitale et organisationnelle efficace. Nos initiatives stratégiques nous permettent de naviguer au sein de cette dynamique complexe tout en demeurant agiles face aux tendances mondiales, afin de saisir les opportunités émergentes.

Nos hôtels ont renoué avec une rentabilité après impôts, portée par de solides performances au cours de la première moitié de l'année financière. Malheureusement, les résultats opérationnels de janvier à juin ont été inférieurs à nos attentes, en partie en raison des événements climatiques qui ont freiné les arrivées de voyageurs d'affaires. Nos établissements évoluent dans un environnement concurrentiel dynamique marqué par l'arrivée de nouveaux acteurs et des structures de coûts opérationnels élevées. Malgré cela, nous restons confiants dans la poursuite de l'amélioration de la rentabilité de ce secteur, en misant sur une efficacité opérationnelle accrue et une amélioration continue de la satisfaction client.

L'intégration de Reneworld au sein du groupe Eclovia, devenu actionnaire majoritaire au début de l'année financière, consolide notre position dans le secteur des énergies renouvelables. Spécialisé dans l'autonomie énergétique pour les particuliers et les entreprises grâce à des solutions photovoltaïques clés en main, Reneworld ouvre au groupe de nouvelles perspectives de diversification et de croissance. Cet investissement stratégique s'est manifesté pour la première fois dans les résultats du groupe au cours de l'exercice financier 2024.

Le pôle Servir termine l'année avec un résultat avant impôt de Rs 188 millions, en hausse de Rs 95 millions par rapport à 2023.

## FAIRE GRANDIR

La tendance démographique nationale, combinée à l'émergence d'offres de nouvelles universités, pose de nouveaux défis à nos établissements éducatifs. Toutefois, cette situation engendre également des opportunités en favorisant l'ouverture de nos institutions au marché régional et en exploitant pleinement le potentiel des collaborations qui en résultent. Bien que la rentabilité de notre secteur éducatif soit légèrement inférieure à celle de 2023 pour l'exercice financier 2024, nous demeurons convaincus de son potentiel. Cette conviction s'appuie sur l'innovation de nos cursus et l'adoption de modèles d'apprentissage hybrides, qui répondent aux besoins des marchés local et régional.

La performance financière de Circus! est restée stable en 2024, avec des résultats légèrement mieux que ceux de l'année précédente. Cependant, nous avons réussi à diversifier notre clientèle à l'international, en signant des contrats majeurs, notamment avec Orange à La Réunion et Jennyfer en France

Alors qu'Odysseo continue de se démarquer par son engagement à sensibiliser un nombre croissant de résidents à sa mission éducative « Connaître, Aimer, Protéger » à travers diverses initiatives de développement durable, l'océanarium a enregistré une perte financière notable en 2024. Cette situation résulte principalement de ventes de billets inférieures à nos attentes pour les visiteurs étrangers, bien qu'une amélioration par rapport à l'année précédente ait été observée, ainsi qu'une augmentation significative des coûts opérationnels. Pour remédier à cette situation, une série de mesures stratégiques a été mise en place, visant à (i) accroître notre chiffre d'affaires en renforçant notre visibilité et en établissant des partenariats avec les acteurs du secteur touristique, (ii) maîtriser et optimiser nos coûts d'exploitation, et (iii) lancer la fondation Odysseo. Nous restons ainsi confiants quant à l'avenir.

De ce fait, les entreprises du groupe dans ce segment ont accusé une perte de Rs 6 millions pour l'année financière 2024, contrastant avec un bénéfice net avant impôts de Rs 12 millions réalisé en 2023.

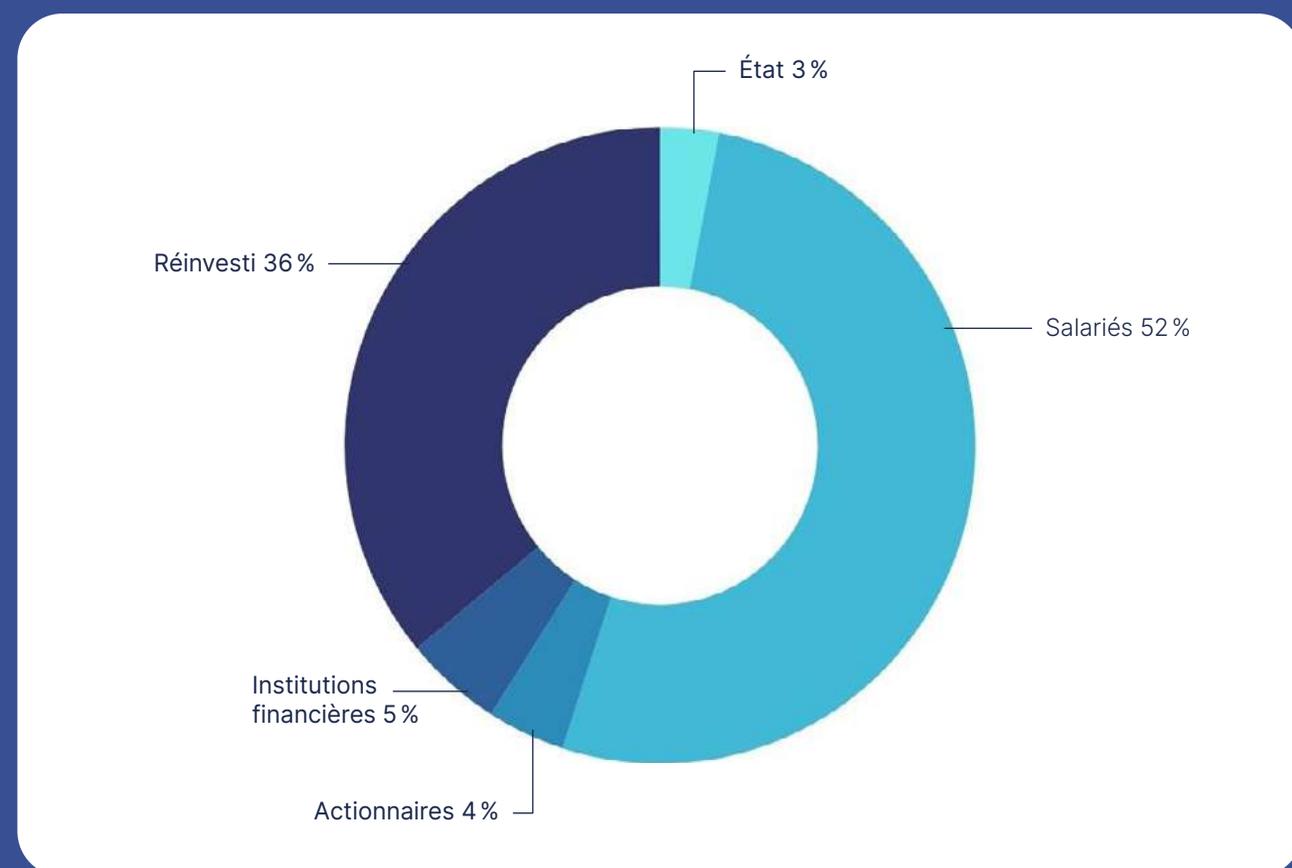
## Résultat avant impôt

	2024	2023
	Rs'000	Rs'000
<b>Segments</b>		
<b>Nourrir</b>	<b>1,297,698</b>	<b>874,083</b>
Avipro & filiales	390,573	293,635
LFL & filiales	346,034	179,591
Panagora & filiales	194,648	125,245
Pick'N'Eat & filiales	96,768	82,586
Maurilait & filiales	94,691	(4,810)
LMLC & filiales	174,984	197,837
<b>Servir</b>	<b>188,085</b>	<b>93,391</b>
FTL & filiales	71,095	95,139
Tropical Paradise & filiales	74,189	1,447
PPI Packaging	4,295	(3,195)
N.S.I Engineering & filiales	38,507	-
<b>Faire Grandir</b>	<b>(6,461)</b>	<b>12,394</b>
CTE & filiales	40,443	43,668
Circus & filiales	5,460	3,534
Odysseo	(52,364)	(34,807)
<b>Autres Services &amp; Investissements</b>	<b>79,869</b>	<b>56,495</b>
<b>Eclovia</b>	<b>1,559,192</b>	<b>1,036,363</b>

# RÉPARTITION DE LA VALEUR AJOUTÉE

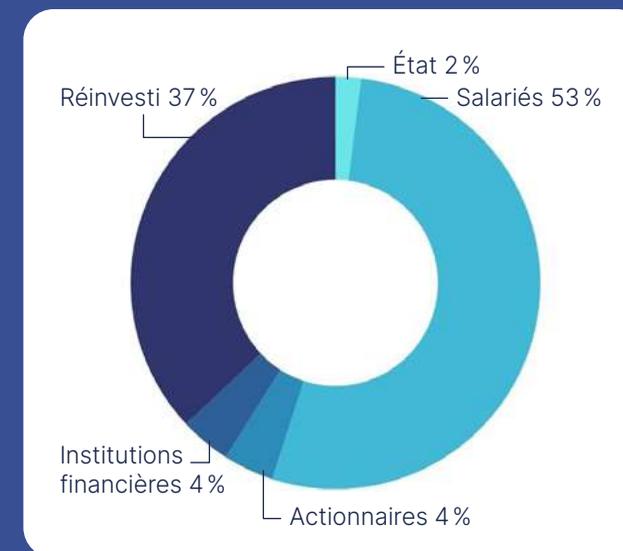
La valeur ajoutée est une indication de la richesse créée au cours de nos activités en transformant des ressources en produits ou services finis.

La répartition pour le groupe Eclasia en 2024 se décline comme suit :

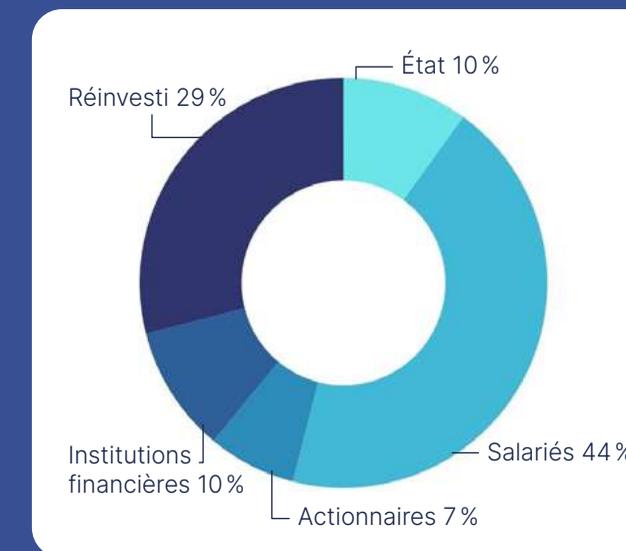


Un aperçu des deux principaux pays contributeurs est présenté ci-dessous :

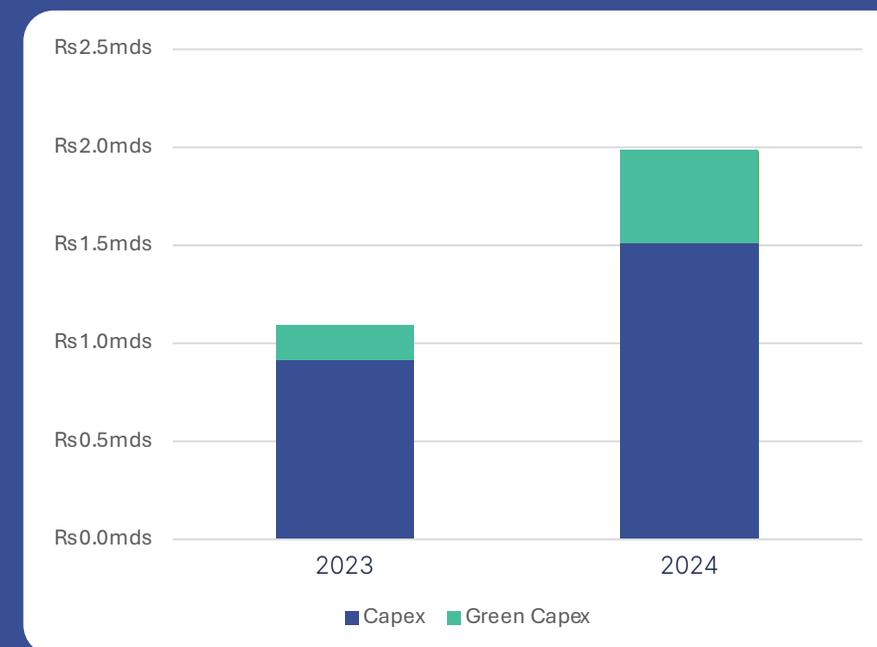
**Maurice :**



**Madagascar :**



**Évolution de l'investissement en capital (Capex) :**



Les 'Green Capex' correspondent aux investissements dédiés aux activités économiques soutenant la transition énergétique et écologique.

# VISION & TRANSFORMATION DIGITALE DU DÉPARTEMENT FINANCE DU GROUPE

« Notre vision est de permettre à toutes les parties prenantes de se concentrer et d'ajouter de la valeur à leurs activités commerciales principales en fournissant des informations pertinentes, critiques et en temps opportun tout en assurant un contrôle approprié et des processus efficaces. »

Telle est la vision du département Finance du Groupe Eclasia. Nous sommes convaincus que la transformation digitale constitue une étape clé pour atteindre nos objectifs stratégiques.

L'implémentation de l'ERP D365 a marqué le début de cette transformation. D'ici 2025, à l'exception de nos nouvelles filiales, la quasi-totalité des entreprises locales utiliseront cet ERP commun. Associé à ce système informatique, nous avons mis en place des services partagés incluant la comptabilité, une centrale d'achats, l'administration de la paie, permettant ainsi aux entreprises de se concentrer sur leur cœur de métier. À ce jour, seules quatre entreprises locales n'ont pas encore rejoint ces services partagés, dont deux sont déjà programmées pour 2025.

Au-delà du déploiement de D365, nous soutenons la création d'une structure organisationnelle dédiée, la Digital Factory, au sein du groupe. Son rôle est de

concevoir, développer et déployer rapidement des solutions numériques innovantes. Cette initiative vise à renforcer notre agilité avec des cycles de développement plus courts et itératifs, tout en offrant une flexibilité technologique accrue. Grâce à une équipe multidisciplinaire, nous créons des solutions sur mesure, en plaçant l'utilisateur final au cœur de nos priorités, avec une approche résolument centrée sur l'expérience utilisateur.

La prochaine étape de notre transformation digitale repose sur l'implémentation d'un outil commun de Gestion de la Performance, le Corporate Performance Management System (CPM), avec pour principaux objectifs :

- L'amélioration et l'harmonisation des processus de préparation budgétaire, de prévisions, de revue stratégique, de reporting et de consolidation ;
- La capacité de réaliser des analyses et des rapports à différents niveaux de granularité et de dimensions ;
- Une solution flexible, évolutive et facile à maintenir, adaptée aux besoins spécifiques du groupe.

Notre experte en contrôle de gestion, Queensy Matombé, nous en dit plus :

**« Eclasia, en tant que groupe dynamique et résolument tourné vers l'innovation, accorde une importance capitale à une gestion de la performance efficace, garantissant ainsi une bonne gouvernance. Le déploiement d'un outil de Gestion de la Performance représente une opportunité de fédérer la diversité de nos entreprises autour d'une vision commune, en alignant nos processus dans une stratégie de groupe. Cette démarche s'inscrit pleinement dans notre philosophie d'Agile Finance. »**

Queensy ajoute que l'implication des parties prenantes dans le choix de l'outil a permis de définir des critères essentiels : intégration fluide avec notre ERP, convivialité d'utilisation, et richesse fonctionnelle. Le choix s'est porté sur Board, une solution suisse reconnue parmi les outils CPM les plus performants et complets du marché, présente dans plus de 26 pays avec un portefeuille de plus de 2 000 clients.

La phase 1 de l'implémentation du projet, qui a débuté en janvier 2024 avec Maurilait et Panagora, s'étalera sur deux ans pour une adoption complète par l'ensemble des entreprises du groupe. Pendant ce temps, la formation des équipes est en cours afin d'assurer une maîtrise optimale de l'outil.



**Queensy Matombé -  
Corporate Financial  
Controller**

## PROJECTION FINANCIÈRE 2024-2027

Au cours des cinq dernières années (2019 à 2024), le chiffre d'affaires du groupe a enregistré une croissance annuelle moyenne de 11%, atteignant Rs 20 milliards en 2024. Les projections pour les trois prochaines années indiquent une poursuite de cette dynamique, avec un objectif de Rs 26 milliards d'ici 2027, soit une augmentation annuelle de 9%.

**Trois axes stratégiques majeurs soutiendront cette croissance : Diversification, Internationalisation, et Transformation de notre modèle économique.**

### Diversification :

La diversification reste un pilier central de notre stratégie, se traduisant par l'innovation et la différenciation de nos produits, services, et secteurs d'activités. Bien que le segment Nourrir demeure notre principale source de revenus, les acquisitions récentes visent à renforcer les piliers Servir et Faire Grandir. Ces initiatives devraient contribuer à une augmentation de Rs 2 milliards de notre chiffre d'affaires d'ici 2027.

### Internationalisation :

Notre stratégie d'internationalisation sera déclinée sous plusieurs angles, incluant l'exportation de nos produits et services, le développement de nos entreprises à Madagascar, en Afrique du Sud, et au Kenya, ainsi que l'expansion de nos activités au Rwanda. L'objectif est que la région contribue à hauteur d'au moins 23% de notre chiffre d'affaires et 15% de nos résultats avant impôts total d'ici 2027.

### Transformation :

La transformation de nos opérations repose sur trois fondements clés : l'industrialisation, la digitalisation, et l'automatisation de nos processus. Nous prévoyons un investissement significatif en CAPEX, qui portera nos actifs opérationnels à Rs 20 milliards. Cette transformation vise à moderniser nos infrastructures, à améliorer l'efficacité opérationnelle, et à renforcer notre positionnement sur le marché.

Par ailleurs, pour atteindre ses objectifs financiers, la revue stratégique 2024-2027 réaffirme l'engagement du groupe envers ses valeurs fondamentales, notamment l'adoption de processus durables et l'autonomisation des collaborateurs, qui sont des axes stratégiques essentiels pour garantir un succès pérenne.



**« Le profit est un levier essentiel pour garantir la pérennité et la croissance durable de toute entreprise. C'est pourquoi le groupe Eclasia s'engage à investir dans les outils adéquats, visant à renforcer l'efficacité opérationnelle et à offrir une vue globale et actualisée de la performance du groupe par rapport à ses objectifs. L'amélioration continue des indicateurs clés de performance liés au profit témoigne de l'engagement de nos collaborateurs dans cette démarche. »**

**- Sarah Mariaye - Group Financial Accountant, Responsable P-Profit Eclasia Way**

En octobre 2023, c'est la compagnie PicknEat qui a obtenu l'award Eclasia Way du P-Profit :



**« Cet award va à toute l'équipe qui fait un travail formidable, pas seulement sur la partie profit mais les autres « P » aussi. Ce résultat est le fruit d'un alignement de tous les managers en début d'année sur les objectifs financiers qui sont ensuite monitorés mensuellement. Et bien sûr, derrière, il y a la partie contrôle de gestion du département des finances qui nous permet de vite identifier les déviations et rectifier rapidement. Pas de recette secrète ici, c'est de la discipline autour des indicateurs financiers. »**

**- Nicolas Caboche, Managing Director, Pick'N'Eat**

# À l'année prochaine !

**Merci** à toutes les contributrices et tous les contributeurs de ce rapport ;

**Merci** à toutes nos collaboratrices et tous nos collaborateurs dans les entreprises, les usines et les hôtels, à Maurice, à Madagascar, en Afrique du Sud, au Rwanda, au Kenya et aux Seychelles ;

Et **merci** à vous, pour l'intérêt que vous portez à notre groupe.

Nous recevons avec intérêt vos questions et suggestions au travers de cette adresse contact: [sustainability@eclasia.com](mailto:sustainability@eclasia.com).

# ecl( )sia

