



eclo(sia

RAPPORT
ECLOSIA WAY
24|25



Sommaire

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

P 5
Le mot de Cédric

P 6
59 ans d'histoire

P 8
Nos 7 secteurs d'activités
et les 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
2025, les mots des COO

P 18
ACTUS !

P 38
COEUR
& PEOPLE

P 40
L'homme et
la femme à la
base de tout

P 43
La DEI :
Diversité, Equité
et Inclusion

P 47
Management
des talents

P 57
ACS

P 63
Cellule de
conseil & de
bien-être

P 66
Sécurité &
santé au travail

P 69
Entrepreneuriat

P 72
Impact Sociétal

**Coeur +
People**

P 78
PLANET

P 82
Climat -
Carbone

P 87
Économie
locale et
circulaire

P 92
Vivant et
biodiversité

P 97
Engagement
de tous

Planet

P 100
PROCESS

P 102
Satisfaction
des parties
prenantes

P 104
Engagement
pour la qualité
totale et
l'amélioration
continue

P 106
Excellence
opérationnelle

P 108
L'innovation
au coeur de
nos process

P 112
L'IT chez
Eclosia

P 116
Risques et
opportunités

Process

P 118
PROFIT

P 121
Performance
financière du
1^{er} juillet 2024
au 30 juin 2025

P 124
Perspectives

P 127
Répartition
de la valeur
ajoutée

Profit

Faire éclore

chaque potentiel

Notre groupe a été fondé sur un engagement majeur : contribuer au développement durable des pays dans lesquels nous opérons. Depuis presque 60 ans, nous mettons notre énergie à faire éclore 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.

Nous croyons que la culture du groupe Eclasia repose sur des valeurs fortes et fondamentales

Que L'Intégrité

est le fondement même de ces valeurs et représente une garantie solide aux actionnaires, au personnel, aux clients, aux fournisseurs et aux collectivités

Que le Respect

DE L'AUTRE et de la PLANETE sont des éléments essentiels dans nos relations aussi bien que dans nos décisions

Que la Dignité

n'a pas de hiérarchie et représente le trésor intime de chacun

Que L'Écoute

et la RECONNAISSANCE MUTUELLE sont une source d'enrichissement en puisant chez l'autre la valeur de la différence

Que le Professionalisme, la Créativité et l'Innovation

assurent notre croissance et la pérennité de nos actions

Que L'Équité

est garante de justice sociale et de liberté

Que la Loyauté

assure, dans la sérénité, la continuité de nos relations

Que tout ceci mène à la Qualité

de nos produits et de nos relations et nous conforte dans nos convictions et dans l'accomplissement de nos tâches et responsabilités

eclasia



Le mot de Cédric

Si on prend du recul sur cette année 2024-2025 et au vu de la situation économique mondiale, je pense sincèrement qu'il est plus que jamais important de s'ancrer localement, dans nos territoires comme dans nos convictions, d'être concret et pratique. De construire ce qui va créer de la valeur partagée ici comme ailleurs...

C'est très motivant d'être présent dans des secteurs qui ont vraiment du sens, le Food bien sûr mais aussi l'énergie, la logistique, l'éducation ou encore l'économie circulaire et l'économie bleue. On travaille à consolider une production locale durable, à augmenter la productivité en professionnalisant des filières et des métiers, à diversifier nos marchés.

Au niveau régional, après les réalisations positives à Madagascar, des projets ambitieux sont en train d'aboutir au Kenya et au Rwanda. LFL et Avipro sont en première ligne pour adapter nos expertises agricoles et avicoles et travailler main dans la main avec les entrepreneurs locaux. Travailler pour le pays, avec le pays.

Grandir signifie changer mais sans se perdre... Eclasia Way, notre système de management reste le liant, ce qui nous permet de rappeler à tous et à toutes quelle est notre manière d'être chez Eclasia, notre manière de faire. Notre responsabilité envers nos employés (PEOPLE), notre environnement et nos communautés (PLANET), sans oublier ce qui donne de l'énergie à l'ensemble : PROFIT et PROCESS. C'est sur ces bases solides que nous continuerons à faire éclore chaque potentiel.

Cédric de Spéville

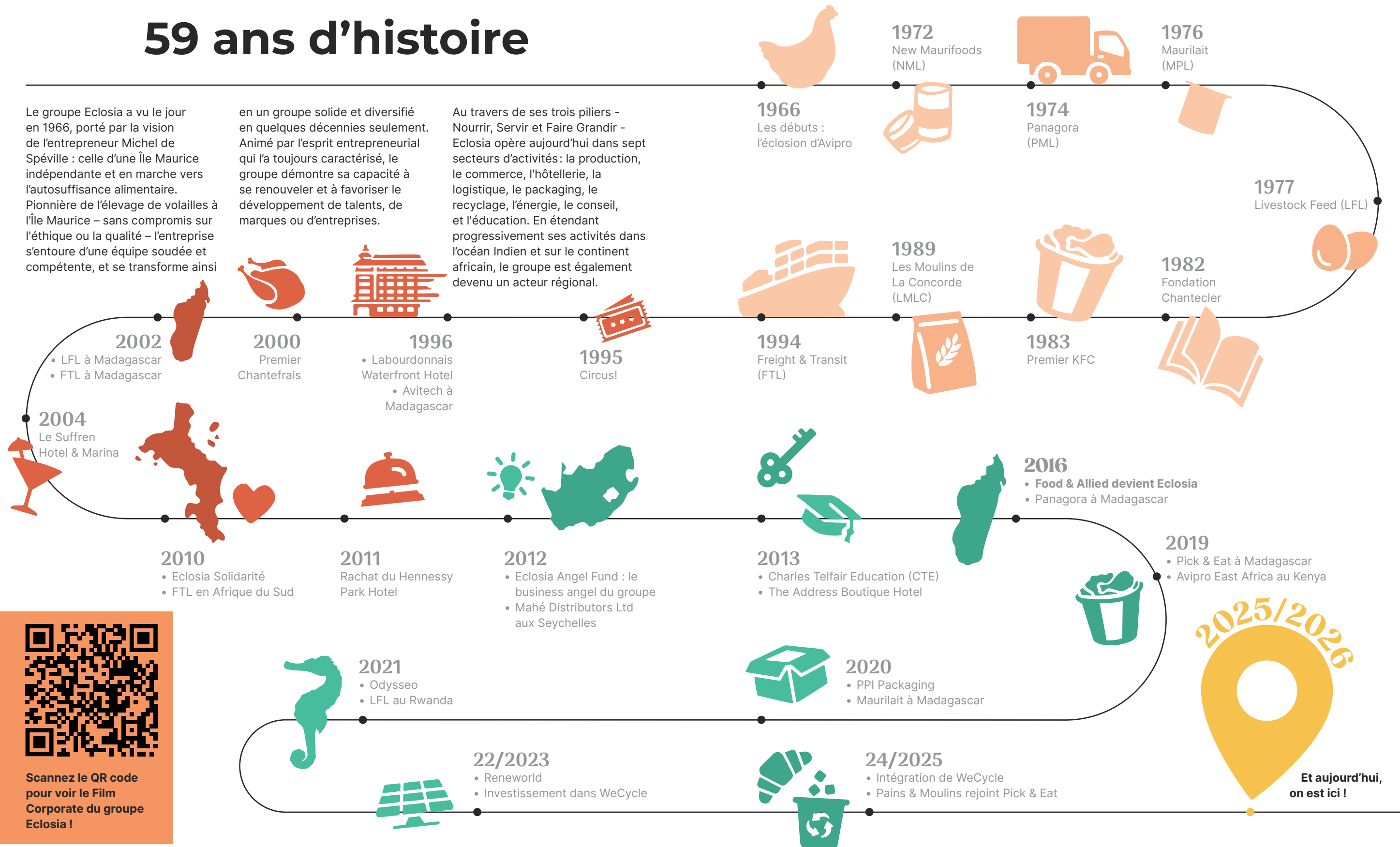
CEO d'Eclasia

59 ans d'histoire

Le groupe Ecosia 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 - Ecosia 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.



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

Nos 7 secteurs d'activités



Nourrir

PRODUCTION

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

COMMERCE

- Panagora
- Pick & Eat
 - KFC
 - Pains & Moulins



Servir

LOGISTIQUE

- FTL

PACKAGING & RECYCLAGE - ÉNERGIE

- PPI
- WeCycle
- Renewworld

HÔTELS

- Ninety-Six Hotel Collection
 - Labourdonnais Waterfront Hotel
 - Le Suffren Hotel & Marina
 - Hennessy Park Hotel
 - The Adress Boutique Hotel



Faire Grandir

CONSEIL

- Circus!
- Eclasia Angel Fund
- Business Services

ÉDUCATION

- Charles Telfair Campus
 - Curtin Mauritius
 - Vatel Mauritius
- Odysseo

Chiffres clés

Coeur + People

5 592

collaborateurs
(hommes 65 % | femmes 35 %)

22 %

de femmes sur les
conseils d'administration
à Maurice

35

collaborateurs en
situation d'handicap à
Maurice

88 %

de taux d'engagement
dans le groupe

472

talents aux OPR

+18 %

de participation aux
activités ACS à Maurice

363

collaborateurs suivis
en cellule d'écoute à
Maurice

Planet

90 000

tCO₂e
d'empreinte carbone
(scopes 1 et 2)

-18 %

d'intensité carbone

+3 300

collaborateurs
sensibilisés à la
Fresque du Climat
(Maurice et Madagascar)

72,5 %

de déchets déviés
de l'enfouissement
à Maurice

3 000

mangroves plantées

23 ha

de forêt restaurés
à Madagascar

Process

92,2 %

de taux de service
(produits distribués
par Panagora)

26

certifications qualité

900

utilisateurs ERP

Profit

RS 21,2^{MDS}

de chiffre d'affaires

RS 1,4^{MD}

de résultat avant impôts

RS 19,5^{MDS}

d'actifs d'exploitation

Direction du groupe

Directeurs de MADCO

Michel DE SPÉVILLE
Founder

Gilles MICHEL
President

Cédric DE SPÉVILLE
CEO & Director

Gérard BOULLÉ
COO & Director

Géraldine DARPOUX
Director

Astride CAMILLERI
Director

Gilbert ESPITALIER-NOËL
Director

Eric ESPITALIER-NOËL
Director

Pierre-Yves PUGNET
Director

Membres de l'EXCOM



Cédric de Spéville
Chief Executive Officer



Gérard Boullé
Chief Operating Officer



Cédric Lagesse
Chief Operating Officer



Alex Lemarchand
Chief Technology Officer



Gita Angeli
Chief Communications Officer



Geerish Hookoomsing
Chief Human Resources Officer



Cédric Poonisami
Chief Financial Officer



Caroline Rault
Chief Sustainability Officer

Leadership dans nos entreprises

Servir



Ranjoy Neerohoo
Managing Director
FTL Group



Emmanuel de Rosnay
General Manager
PPI Packaging



Yannick Merven
General Manager
WeCycle



Irfanally Fatadin
Managing Director
Reneworld



Vincent Cavalot
Managing Director
Ninety-Six Hotel Collection

Faire Grandir



Vincent Montocchio
Creative & Managing Director
Circus!



Jeremy Charoux
Executive Director
Charles Telfair Education



Stéphane Robert
General Manager
Odysseo



Nadine Viger
General Manager
ETS

Nourrir



Romain Harel
General Manager
LFL



Denis-Claude Pilot
Managing Director
Avipro



Olivier Zuël
General Manager
Maurilait



Julien Audibert
General Manager
LMLC



Junaid Muslun
Managing Director
Panagora



Nicolas Caboche
Managing Director
Pick & Eat



Jérôme Poutot
General Manager & Country Manager
Eclosia Madagascar

Le groupe

Eclosia



+ 5 590
employés
♂65% ♀35%



+ 20
entreprises



+ RS 21
milliards de
revenus



Dans le
TOP 5
des grands groupes
mauriciens

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

51 personnes
♂67% ♀33%

Rwanda

43 personnes
♂76% ♀24%

La nouvelle usine de LFL Rwanda a démarré ses opérations en juillet 2021. Elle produit 600 tonnes d'aliment pour volaille par mois, principalement pour le marché rwandais. L'usine prévoit l'exportation vers les pays voisins dans quelques années. Avipro Rwanda, elle, a débuté sa production en août 2025. L'entreprise a mis en place une chaîne de valeur complète, allant de la ferme à l'assiette.

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.

South Africa

41 personnes
♂30% ♀70%

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 personnes
♂67% ♀33%

Le groupe Eclosia est né en 1966 du projet de Michel de Spéville, de contribuer à la sécurité alimentaire de Maurice et de 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

4 385 personnes
♂62% ♀38%

Madagascar

1 066 personnes
♂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.



A graphic illustration featuring a school building, a milk carton, a trash can, a chicken, and a candy wrapper. The school building is on the left, with a line pointing from it to a milk carton. The milk carton is tilted, with a line pointing from it to a trash can. The trash can is on the right, with a line pointing from it to a chicken. The chicken is on the bottom right, with a line pointing from it to a candy wrapper. The candy wrapper is on the bottom left, with a line pointing from it to the school building. The entire graphic is in a teal color.

Cédric Lagesse
Chief Operating Officer

Gérard Boullé
Chief Operating Officer

Cédric de Spéville
Chief Executive Officer

La Fondation Solidarité devient...



Créée en 2010, la Fondation Solidarité devenue Eclósia Solidarité à l'occasion de ses 15 ans, joue un rôle majeur dans le déploiement des projets à impact sociétal qui incarnent les valeurs d'Eclósia.

La Fondation a établi des partenariats stratégiques avec des ONG et des associations pour mettre en œuvre des projets collaboratifs significatifs. Elle accompagne activement les entreprises du groupe et les porteurs de projets en partageant son expertise tout au long du processus de mise en œuvre.

En 15 ans...

**+ 250
projets
soutenus**

**+ 30K
bénéficiaires
directs**



#impacter

Participer activement à la réalisation des objectifs du développement durable.



#nourrir

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



#entreprendre

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

#respecter

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



#inclure

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



Un anniversaire, un thème : la transition vers l'entreprise sociale

En 2025, Eclósia Solidarité célèbre 15 ans d'engagement au service du changement social à Maurice. Le 28 mai, elle a réuni des ONG, experts et fondations d'entreprises autour du thème de la transition des ONG vers des modèles d'entreprises sociales durables et impactantes. Un panel d'acteurs engagés a permis de partager des expériences concrètes avec les témoignages de représentants de Trampoline (accélérateur d'entreprises à impact), de NIVO (structuration des ONG), de Mo Angels (financement d'entrepreneurs sociaux), de Kinouété (réinsertion des ex-détenus) et de FoodWise (lutte contre le gaspillage alimentaire). Une masterclass sur la mesure d'impact, animée par Julie Biron, a ensuite invité les ONG à identifier des indicateurs pertinents pour piloter leurs projets. La journée s'est conclue par un moment convivial et la présentation du nouveau nom et logo : Eclósia Solidarité.

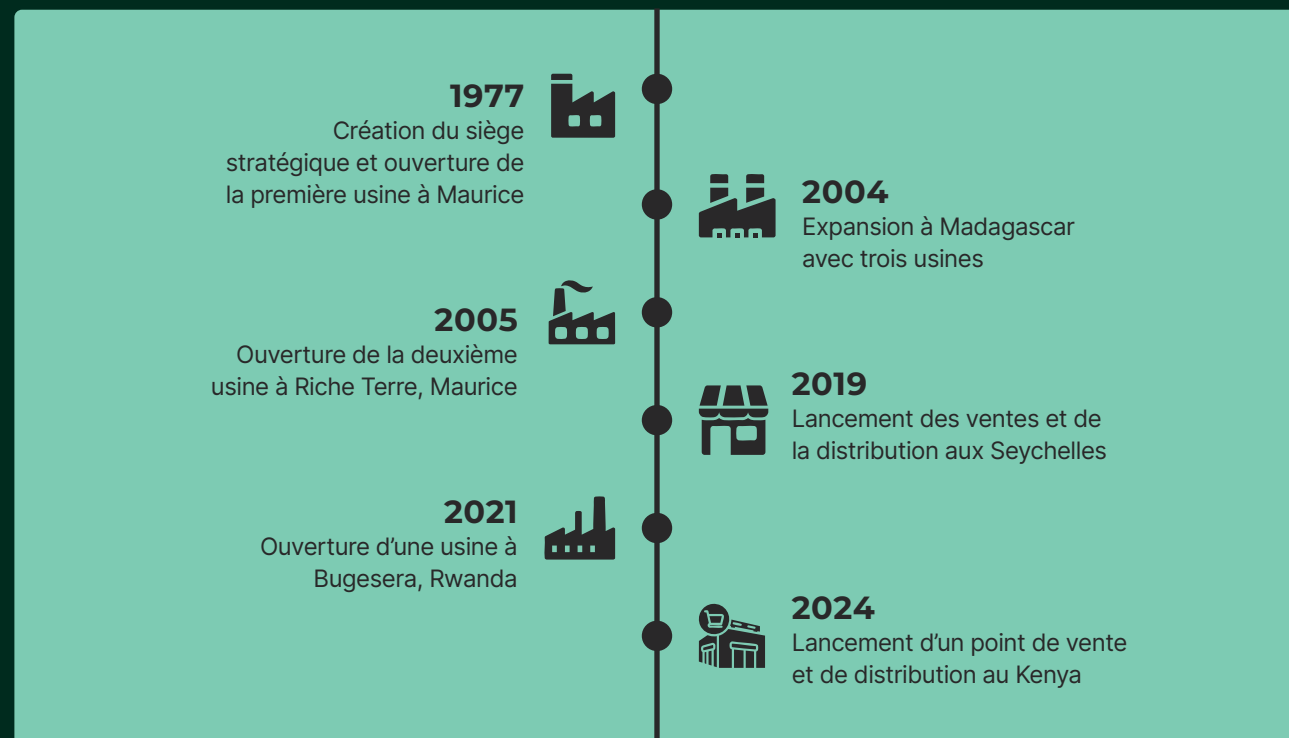


**Jean Paul Hennequin,
Manager d'Eclósia Solidarité**

« Eclósia Solidarité, c'est 15 ans d'engagement au service des plus vulnérables à Maurice. La Fondation continue de soutenir des projets portés par les entreprises du groupe et les ONG locales, tout en développant ses propres initiatives renforçant le lien social et l'autonomie des bénéficiaires. Merci aux référents CSR pour leur rôle essentiel sur le terrain. Nous poursuivons notre action avec la même conviction et détermination, pour toujours plus d'impact social et humain. »

Expansion régionale de LFL

Madagascar, Kenya et Seychelles



Rwanda

LFL Rwanda poursuit son développement sur le marché local, en renforçant ses capacités opérationnelles et ses équipes pour répondre aux défis du secteur de l'élevage. L'entreprise a investi dans l'amélioration de ses installations et dans la consolidation des processus internes afin d'accroître son efficacité et sa réactivité face aux besoins des éleveurs. Ces initiatives témoignent de sa volonté de soutenir la croissance durable de l'élevage rwandais et de préparer l'avenir de LFL dans le pays. La récente nomination de Gabriel Desvaux au poste de Country Manager illustre cet engagement concret et renforce la capacité de LFL à piloter des projets stratégiques tout en restant proche des acteurs locaux.



Romain Harel,
General Manager de LFL

« Depuis son implantation en 2021, LFL Rwanda s'est affirmé comme un acteur de confiance pour les éleveurs, en accompagnant les filières d'élevage avec fiabilité, proximité et innovation. Nous travaillons actuellement à renforcer nos équipes tout en prévoyant des investissements stratégiques, ce qui démontre notre engagement sur le long-terme pour le Rwanda et l'Afrique de l'Est. »

Expansion régionale d'Avipro

Il y a presque 60 ans, Avipro a été fondée pour contribuer à l'autosuffisance alimentaire de Maurice, soutenir l'économie à travers la création d'emplois et encourager l'entrepreneuriat grâce au modèle de franchise. Aujourd'hui, cette même vision guide son expansion régionale au Rwanda, à Madagascar et au Kenya, où ses objectifs restent de nourrir les communautés, créer une valeur pérenne et bâtir des filières avicoles inclusives et durables.



Madagascar (Avitech)

Avitech est désormais responsable de la commercialisation de Chantecler ainsi que de la franchise Akoufré. La gestion intégrale de la chaîne de valeur a permis : (i) une redéfinition de sa stratégie de distribution, (ii) une consolidation de sa présence sur le marché des produits de marque et (iii) une chaîne d'approvisionnement plus efficace et plus agile. Notre ambition pour l'année prochaine est de doubler les volumes de volailles transformées et d'augmenter de 20 % la production de poussins grâce à la construction d'une nouvelle éclosérie.



Kenya (AEAL)

AEAL a doublé sa capacité annuelle de production, passant de 400 000 à 800 000 reproducteurs. Cette initiative, combinée à l'intensification de son partenariat commercial avec Hubbard, permettra une croissance immédiate grâce à l'accès à un portefeuille élargi de clients en Afrique de l'Est.



Rwanda (Avipro Rwanda)

Avipro Rwanda a mis en place une chaîne de valeur complète allant de la ferme à l'assiette : poussins reproducteurs en provenance du Kenya, élevages locaux, couvoir et fermes de poulets de chair, transformation et distribution. Le lancement des marques Kukuyacu (retail) et Iziwacu (franchise), un modèle d'affaires inclusif, garantira une forte présence sur le marché. Les opportunités sont immenses, et notre défi est de structurer ce marché en pleine croissance.



Denis-Claude Pilot,
General Manager, Avipro

« Je suis fier de l'équipe qui permet une expansion du groupe Avipro dans toute la région. Il ne s'agit pas simplement de croissance mais surtout d'impact. Au Kenya, le doublement de notre cheptel de reproducteurs ouvre de nouvelles perspectives pour l'approvisionnement régional et la résilience alimentaire. Au Rwanda, la mise en place d'une chaîne de valeur complète, de la ferme à l'assiette, traduit notre vision en action : nourrir les communautés et créer de la valeur locale. À Madagascar, nous continuons à accompagner nos clients avec l'extension prévue de nos opérations d'éclosérie et le développement de nos marques sur différents segments. Dans ces trois pays, nos initiatives RSE permettent de bâtir avec les communautés locales des filières avicoles durables et inclusives. »

D'un GM à un autre

Depuis 2023, les changements générationnels au niveau du leadership des entreprises se multiplient. Avipro a initié la bascule avec le passage de Thierry de Spéville qui, après plus de 40 ans, a passé la main à Denis-Claude Pilot. En 2024, c'est au tour de Rocky Forget de donner les rênes de LFL, qu'il a dirigé depuis 1999, à Romain Harel. Ninety-Six Hotel Collection voit également un changement à sa tête après le départ à la retraite de Rolph Schmid fin juin 2024, avec l'arrivée de Vincent Cavalot. Au même moment, Renaud Azéma, fondateur et dirigeant emblématique de Vatel Mauritius assure un passage de relais serein avec Marine Boullé à la tête de l'institution.

De Thierry de Spéville à Denis-Claude Pilot chez Avipro :



De Rocky Forget à Romain Harel chez LFL :



De Rolph Schmid à Vincent Cavalot chez Ninety-Six Hotel Collection :



De Renaud Azema à Marine Boullé chez Vatel Mauritius :



Les 50 ans de Panagora

50 ans, ça se fête en beauté ! Les 30 et 31 août 2024, Panagora a célébré un demi-siècle d'histoire au Château Labourdonnais, en réunissant employés, clients, partenaires et fournisseurs dans une ambiance chaleureuse et conviviale.





La Fondation souffle sa première bougie

L'océan recouvre 70 % de la surface de la Terre. Il est la matrice de la vie, l'un de nos deux poumons et le thermostat de la planète. Essentiel pour le climat, le cycle de l'eau et la production d'oxygène, il abrite également jusqu'à 80 % de la biodiversité mondiale.

Les chiffres économiques sont tout aussi saisissants: 3 milliards de personnes dépendent de l'océan comme source primaire de protéines, 80 % du commerce mondial transite par voie maritime... Si l'économie océanique était un pays, elle se classerait au 7^e rang mondial !

La mission d'Odysseo Foundation

Créée par Odysseo, la mission de la Fondation est de restaurer les écosystèmes marins, de piloter des projets de conservation, de toujours placer l'éducation comme prioritaire et de favoriser l'innovation et, par ailleurs, la recherche scientifique ainsi que le développement d'une économie bleue durable à Maurice et dans la région.

La célébration du premier anniversaire de la Fondation a été l'occasion de partager les premières réalisations sur ses projets phares : sur les écosystèmes à carbone bleu mais aussi sur la reproduction sexuée des coraux, ainsi que les projets de protection de Saint Brandon et du Hub pour l'économie bleue pour Maurice et la Réunion.

Elle a aussi été l'occasion de célébrer les partenariats qui sont le cœur d'Odysseo Foundation avec les partenaires stratégiques que sont les groupes **Beachcomber, ER, Terra et MCB en plus d'Eclosia Solidarité.**

Our Vision

Pour un océan sain et plein de vitalité. Un avenir plus radieux pour tous.



terra



eclosia
Solidarité

Inception

Inaugurated on the Port Louis Harbour Waterfront on the 6th September 2021, Odysseo became the largest oceanarium in the Mascarene Archipelago. Designed to inspire through its motto "Learn. Love. Protect.", the oceanarium captivates visitors with immersive displays, interactive experiences, and educational programming that fosters a deep connection to marine ecosystems.

Odysseo has welcomed over 500,000 visitors and 30,000 students across 500 schools in its first three years, igniting environmental awareness and commitment across generations. To amplify its mission beyond the walls of the oceanarium, Odysseo Foundation was officially launched on the 12th September 2024. The Foundation channels Odysseo's spirit into hands-on conservation, community outreach, and scientific innovation across Mauritius and the region.

With projects spanning coral reef regeneration through sexual reproduction techniques, restoration of blue carbon ecosystems, St. Brandon habitat conservation, and international collaborations, Odysseo and its Foundation are transforming marine stewardship into an inclusive movement for biodiversity, education, and climate action.

10 OMF ANNUAL REPORT 2025

One Year, tidal waves of progress

Blue Carbon Ecosystems Restoration:

- 3,000 mangroves planted and environmental surveillance plan now in motion
- Widespread awareness campaigns
- Entrepreneurial training delivered to the local community
- Carbon sequestration and Biodiversity studies

Indian Ocean Coral Seeding Initiative:

- Coral spawning pattern explored
- Collected and Fertilized Gametes in the Lab
- Welcome Kora, our first baby coral

Safeguarding St. Brandon's Natural Heritage

- 3 Three inspiring expeditions to Saint Brandon
- Launch of a scientific project on waste with a grant from National Geographic
- 5 YEARS Creation of a 5-year conservation plan

Blue Economy Hub

- Creation of network of partners
- 4 Installation of 4 containers in the hub

11



Bernardo Nascimento,
Foundation Manager

« Pour une nation dont le territoire est presque entièrement océan, la création d'Odysseo Foundation marque un chapitre transformateur dans la conservation marine et l'économie bleue. »



Scannez le QR code pour lire le rapport !

BLUE
THE
FUTURE

Annual Report 2025



La famille s'agrandit : bienvenue à Pains & Moulins

Fondée en 2014 par Gérard et Guillaume Crépet, Pains & Moulins est une maison habitée par des valeurs fortes telles que la transmission du savoir-faire, la valorisation de l'artisanat, de la qualité des produits et des matières premières, la volonté de servir.



Mélanie Giraud,
Business Manager, Pains & Moulins

« Depuis 2014, Pains & Moulins s'est distingué par son savoir-faire artisanal reconnu et apprécié. En rejoignant cette aventure, nous avons pleinement adopté ses valeurs fondamentales : le respect des traditions, l'exigence de la qualité et la passion du métier. Avec une équipe dévouée et plusieurs projets en cours, nous développons le réseau tout en offrant des produits toujours plus gourmands et une expérience client unique. C'est avec fierté que nous continuons cette belle aventure, fidèle à l'esprit authentique de Pains & Moulins. »



Nicolas Caboche,
Managing Director, Pick & Eat

« L'acquisition de Pains & Moulins est une double fierté. Après plus de 40 ans, Pick & Eat élargit son territoire de marque dans le domaine de la restauration rapide. L'autre fierté est d'avoir conclu avec une enseigne telle que Pains & Moulins, avec une identité affirmée et un fort potentiel de développement. Nous avons déjà ouvert une 6^e enseigne à Mahogany Mall et bientôt une 7^e à Ebène. »



rejoint Ecosia !

Fondée en 2012 comme une petite entreprise spécialisée dans la collecte et l'exportation de papier et carton, WeCycle a rapidement évolué pour devenir un acteur majeur du recyclage à Maurice.

Après près d'une décennie consacrée à la valorisation des déchets par l'export, un tournant décisif s'est opéré il y a trois ans avec l'installation d'une première unité locale de transformation, marquant la volonté de créer de la valeur sur le territoire.

Aujourd'hui compagnie du groupe Ecosia, WeCycle est un acteur clé de la gestion durable des déchets à Maurice. Présent sur l'ensemble de la chaîne de valeur, l'entreprise s'appuie sur un réseau de plus de 250 points de collecte à travers l'île et deux usines de recyclage et transformation, véritables pôles « waste to wealth » pour transformer les déchets papier et carton en plateaux d'œufs et en papier kraft. Cette trajectoire illustre un engagement ferme vers la construction d'une économie circulaire locale et durable au service de Maurice.

Grâce à un réseau logistique structuré de collecte, WeCycle assure la traçabilité des flux, réduit le volume de déchets envoyés à l'enfouissement et accompagne ses partenaires dans une démarche concrète de responsabilité environnementale.

Pionnier dans la région, WeCycle est la première entreprise manufacturière d'économie circulaire à avoir implanté une usine de papier kraft dans l'océan Indien, ce qui positionne également Maurice comme un acteur régional de référence dans la transition vers une économie circulaire et durable.

WeCycle poursuit son expansion avec la commercialisation de son papier kraft dans la région, en cherchant toujours à satisfaire ses clients. La récente obtention de la certification FSC doit permettre d'élargir encore les débouchés commerciaux, tant au niveau local que régional. Enfin, WeCycle prépare le lancement de nouveaux projets innovants pour capter le flux de carton à Maurice en attendant la mise en vigueur du tri à la source sur le territoire.



**Yannick Merven, General
Manager, WeCycle**

« Depuis le démarrage de l'usine en octobre 2024, nos clients se sont dits agréablement surpris de la qualité de notre papier. Avec notre réactivité et notre qualité de service, ce sont autant d'atouts sur lesquels il faut capitaliser pour avancer dans un contexte difficile. »

C'EST QUOI LA CERTIFICATION FSC ?



La certification FSC (Forest Stewardship Council) garantit que les produits à base de bois ou de papier proviennent de forêts gérées de façon responsable, respectant l'environnement, la société et l'économie.

Elle assure une traçabilité transparente tout au long de la chaîne d'approvisionnement.

Oser la Com' !

Le groupe ne cesse de grandir et avec lui les besoins de cohérence globale et de coordination interne. Eclasia continue à se structurer avec des professionnels de la communication dans toutes les entreprises afin de garder un alignement à travers le groupe.

Des formations régulières rassemblent les 25 communicants du forum com autour de problématiques telles que l'IA, les innovations en matière de storytelling, TikTok, le management des risques... Les publications de référence dont les publications corporate et le magazine Foodies, sont également du ressort de la Com'.

Événements

Eclosia Next

Cette année notre convention annuelle dédiée à l'innovation, **Eclosia Next**, a fait la part belle à notre culture d'entreprise, ce qui caractérise et différencie le groupe dans sa manière d'être et de faire. Car l'innovation n'est pas juste structurelle ou technologique... Chez Eclosia, on le rappelle souvent, « l'humain est au cœur de tout ». Nous avons donc voulu nous interroger sur ce que cela signifiait concrètement. Comment est-ce que cela se décline dans notre approche RH ? Dans notre EVP Eclosia ?

Plusieurs exemples concrets d'innovation ont été mis en avant : le management participatif chez CTE avec le Festival of Learning, l'industrie responsable avec Maurilait, les projets sustainability (Varuna, Odysseo Foundation, Nou Baz Solider). L'entrepreneuriat et le développement régional de LFL ainsi que les échanges RH régionaux entre Maurice et Madagascar. L'internationalisation de Circus avec des clients comme Orange ou Jennyfer. La sauvegarde du patrimoine photographique et audiovisuel de Maurice avec Zimaz.





Business Review

En mars, le deuxième rendez-vous corporate incontournable de l'année, le Business Review 2025, a fait le point sur la trajectoire financière du groupe. Les grandes orientations économiques du pays ont fait l'objet d'un échange entre Raj Makoond et Cédric de Spéville afin que les perspectives 2025-27 puissent être comprises. On a également abordé des sujets transversaux comme l'intégration progressive de travailleurs étrangers au sein des entreprises de production, les enjeux liés à la supply chain, à la productivité et à la gouvernance. La partie actualité a mis en lumière le Pinnacle Leadership Programme et ses projets, les chantiers de construction sur le site de Phoenix pour Avipro et NML ainsi que ceux liés à Panagora, le deuxième Jardin d'Éveil et le projet communautaire Nou Baz Solider. Le rachat de Pains & Moulins par Eclasia a également été annoncé à l'équipe à cette occasion !

ENJEUX

Cette année, ENJEUX, nos sessions débats dédiées à des sujets de société, ont réuni bien plus que les GM et ont inclus toute leur première ligne, soit une centaine de participants pour chacune des sessions en mars comme en juin. En mars, Jess Schulschenk, co-directrice du Sustainability Institute et conférencière à l'Université de Stellenbosch en Afrique du Sud, est venue animer un ENJEUX sur la durabilité et l'innovation.

En juin, un panel de discussion composé de Nicolas Caboche, Managing Director de Pick & Eat, Gina Casset, Counseling and Well-Being Specialist d'Eclasia et Didier L'Acariate, Head of HR d'Avipro, a animé une discussion autour de l'étude sur la GenZ effectuée par Amédée Darga, Managing Director de StraConsult, et co-mandatée par Eclasia. Les membres du Youth Management Lab, présents lors de cette session spéciale ont clairement fait entendre la voix des « jeunes ». Les échanges dans le cadre de ces deux ENJEUX ont été particulièrement nourris et ont donné à réfléchir à tous les participants.



Sponsoring

Chaque année, Eclasia sponsorise des événements ou des initiatives qui ont une portée éducative ou qui permettent à des amateurs ou des professionnels de se former et de continuer à se professionnaliser dans des métiers qui sont en devenir à Maurice et dans la région. Prenons quelques exemple :



Théâtre - IntraMuros

Cette pièce captivante raconte l'histoire de Richard, un metteur en scène qui a rendez-vous dans une prison pour y donner un cours de théâtre à des détenus volontaires. Il est assisté de son ex-femme Jeanne, une actrice réputée. Une pièce de théâtre d'un auteur reconnu en France et qui a remporté de nombreux prix, adaptée et jouée au Caudan Arts Centre par une troupe mixte de comédiens ancrés à Maurice. Une mise en scène de Marie-Ange Koenig à saluer, une expérience enrichissante et qui contribue à faire grandir chaque participant.



Cinéma - Reel Girls : projet de l'association Porteurs d'Images

Il s'agit d'un projet de résidence de création documentaire réservée aux filles de 18 à 25 ans, dont l'objectif est de détecter de nouvelles voix cinématographiques et de les accompagner dans le développement de leurs projets. Le cinéma reste une des rares pratiques artistiques à Maurice où les voix féminines sont encore presque totalement absentes.



Enn Zour Dan Enn Pei

C'est un groupe de conteurs, auteurs et musiciens, amoureux de l'oralité et des histoires, qui se rassemble en collectif afin de redynamiser et faire revivre la tradition orale mauricienne : les contes traditionnels, légendes, mythes, fables et histoires contemporaines. Le but derrière cette démarche de rassemblement est, pour eux, de se reconnecter à la mémoire collective et aux ancêtres. Véronique Nankoo, co-fondatrice de 'Enn Zour dan Enn Pei' est conteuse professionnelle et doctorante en arts du spectacle (Université de Maurice).



TEDxPlainesWilhems : un Live Event à La Carrière !

Cela fait des années qu'Eclosia soutient les conférences de TEDxPlainesWilhems. En 2025, le format a changé pour tester une nouvelle approche, celle d'une session en petit comité de 30 personnes pour une immersion prospective. La thématique : "Humanity Reimagined". En effet alors que l'IA entre dans une nouvelle phase d'expansion, une question existentielle centrale se pose : Quel est le rôle de l'humain ? Début mai, l'équipe TEDxPlainesWilhems a sélectionné une série de vidéos marquantes diffusées lors de la conférence annuelle TED pour illustrer les idées, les recherches et les technologie déployées en ce moment même pour assurer l'avenir de l'humanité.

LECTURES CONTÉES

SAMEDI 2 AOÛT

Enfants de 1-4 ans, 10h-11h
Enfants de 5-10 ans, 11h-12h

Caudan Arts Centre, Port-Louis

GRATUIT



ENN ZOUR
DAN ENN PEI
FESTIVAL DU CONTE





Web-séries

L'entrepreneuriat est un pilier important de notre communication, car notre origine est ancrée dans cette dynamique. C'est pourquoi, chaque année, nous mettons en lumière des entrepreneurs et artisans de différents domaines à travers nos réseaux sociaux... des créateurs de diya aux sculpteurs de divinités en passant par des artisans spécialistes du chocolat.

« Eclosia Inside » est un podcast diffusé sur Tiktok et Facebook, à travers lequel nous donnons la parole à nos collaborateurs. Un deep dive dans les coulisses du groupe où on découvre des voix, des passions et des métiers aussi variés qu'inspirants.



avec **Gina Casset**
Counseling and Well-Being Specialist



Entrepreneurs festifs



Scannez le QR
code pour explorer
la série !

Stratégie RSE & durabilité

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

S'appuyant sur un axe économique et financier solide, le groupe Eclasia a formalisé sa stratégie de durabilité en 2023 en identifiant 6 axes clés pour les dimensions extra-financières. Le tout est 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, réparties sous les piliers Nourrir, Servir et Faire Grandir :

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

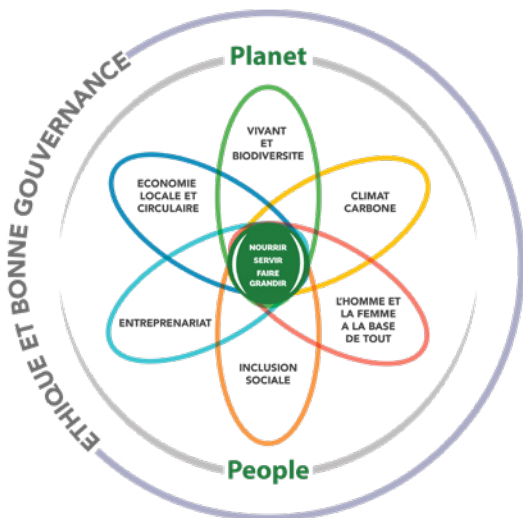
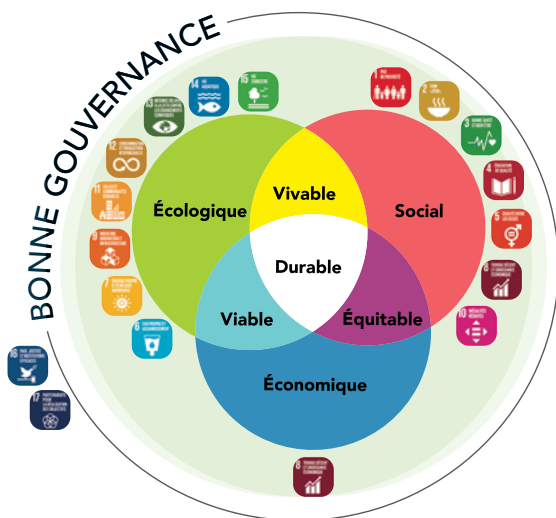
Depuis 2024, un conseil (« sustainability board ») a été créé, présidé par le CEO du groupe. Cette année, il s'est réuni 4 fois et a abordé les thèmes suivants : performance extra-financière du groupe, suivi de la feuille de route Climat-Carbone, management des risques environnementaux, adaptation au changement climatique, risques et enjeux liés à la fourniture hydrique, orientation renforcée vers la mesure d'impact, évolution des systèmes de reporting et suivi de projets stratégiques.

La fonction corporate s'appuie sur un réseau de 44 référents en entreprise qui pilotent le déploiement de la stratégie, mesurent l'impact et son amélioration.



Caroline Rault,
Chief Sustainability Officer

« Eclasia Way cristallise les composantes du développement durable : un développement équilibré, inclusif et respectueux. Cette année, l'engagement des entreprises du groupe sur les différentes dimensions, le lancement d'Odysseo Foundation, l'ouverture du premier magasin Nou Baz Solider et l'intégration de Wecycle sont des actions fortes pour une Ile Maurice, BBOS (Big Blue Ocean State), encore plus bleue, solidaire et circulaire. C'est la même approche, l'Eclasia Way, qui s'exprime dans les entités du groupe à Madagascar et pour les développements dans la région. »

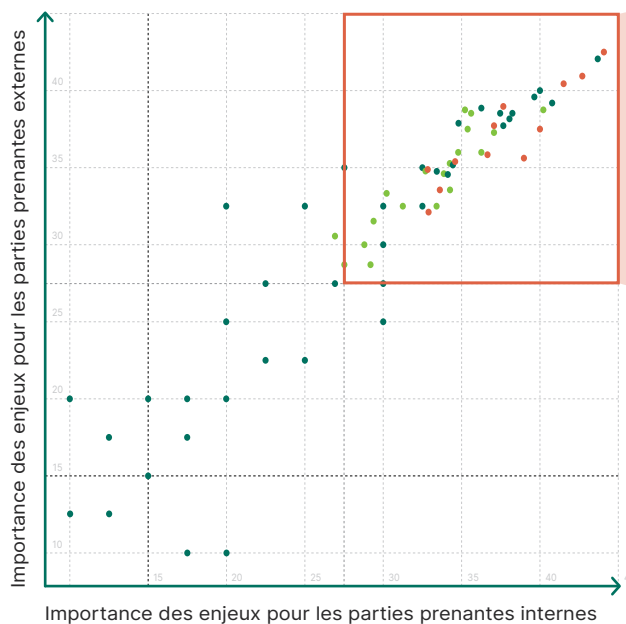


La matérialité, outil stratégique au service de la performance

Lors de la précédente année financière, le groupe Eclasia a conduit un exercice de matrice de matérialité d'impact : les enjeux qui sont ressortis comme prioritaire à la fois pour les parties prenantes internes et pour les parties prenantes externes restent d'une grande actualité et un point de focalisation prioritaire.

Cette année, le groupe a lancé un projet pilote visant à se préparer à la mise en application, toute ou partie, des normes IFRS S1 et S2 à Maurice. Ces standards demandent d'identifier et de hiérarchiser les sujets de durabilité qui comptent le plus, c'est-à-dire ceux qui peuvent influencer la valeur de l'entreprise et les décisions des actionnaires, investisseurs et bailleurs de fonds. Aussi, c'est le groupe LFL qui a été choisi comme pilote pour un diagnostic d'écarts et plan de mise en conformité progressive.

Matrice de matérialité :



Enjeux matériels pour Eclasia :

- Gestion de l'eau
- Sécurité et autosuffisance alimentaires
- Épidémies
- Des produits sains et sûrs
- Climat et transition énergétiques
- Santé, sécurité et bien-être
- Attraction, fidélisation et rétention
- Éducation, formation et montée en compétences
- Éthique et intégrité dans les affaires
- Management des risques et des opportunités
- Chaînes d'approvisionnement responsables
- Diversité, Équité et Inclusion (DEI)

Types d'enjeux :
● Social et Sociétal
● Environnement
● Transverse & de Gouvernance

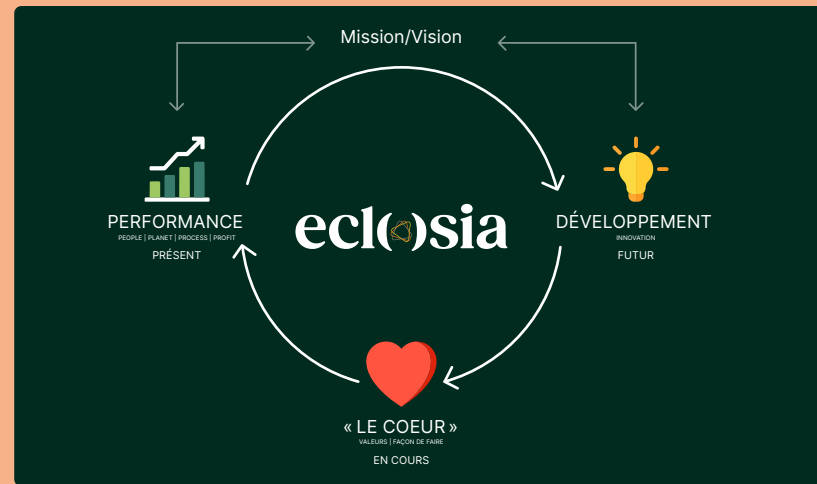
IMPACT

Une newsletter pour informer et sensibiliser !

La nécessité d'une transition écologique et sociale est désormais au cœur des enjeux du développement durable. Avec notre newsletter IMPACT, le souhait est de mettre en lumière une vision intégrée et solidaire pour l'avenir, de nourrir les efforts et de célébrer les succès et les innovations.



Scannez le QR code pour lire le dernier IMPACT !



Les valeurs, pratiques et styles de gestion qui font l'unicité d'Ecl()sia sont rassemblés dans Ecl()sia Way. Le souhait est que ces valeurs et pratiques survivent aux hommes et aux femmes et qu'Ecl()sia Way incarne 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'Ecl()sia 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' Ecl()sia.

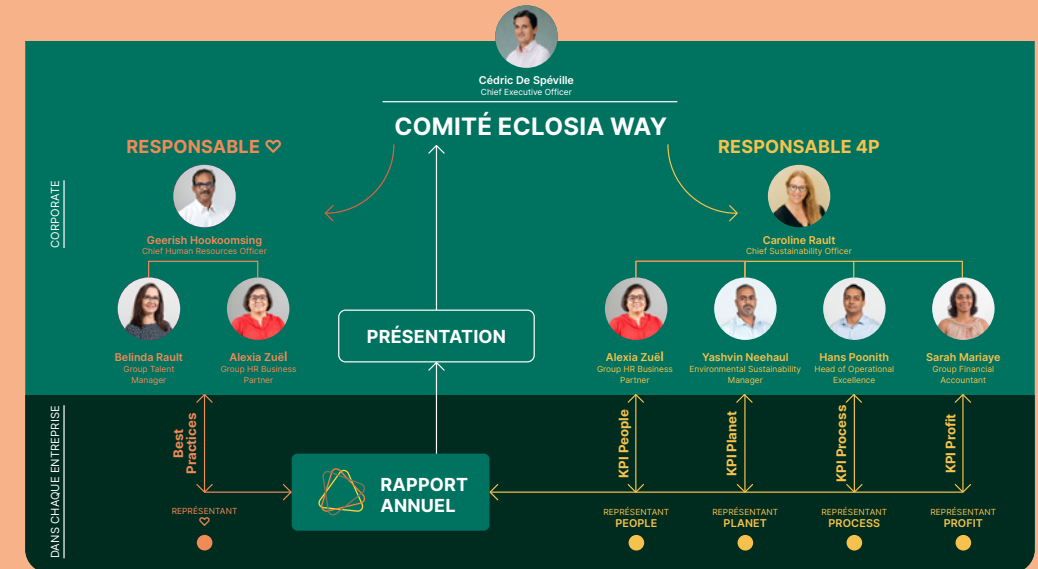
Ce cœur est complété par 4P qui sont, eux, plus orientés performance et impact à travers un set de KPIs pour chacun : le P de People, le P de Planet, le P de Process et le P de Profit.

Ecl()sia Way est un formidable outil de pérennisation de la culture d'entreprise mais aussi d'action en ligne avec la stratégie de durabilité du groupe.

Il est maintenant déployé dans la région avec un premier Ecl()sia Way à Madagascar en septembre 2024.

Une structure permet d'animer Ecl()sia Way :

- Des responsables : à la maison mère, une coordonnatrice Ecl()sia Way, un responsable du coeur 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 Ecl()sia 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 Ecl()sia Way de l'année.
- Et une remise de prix.



Le Chairman's Award

En octobre 2024, **LFL à Maurice** et **Maurilait à Madagascar** ont reçu **le Chairman's Award**, qui récompense les sociétés les plus engagées, sur toutes les dimensions, dans la mise en œuvre de l'Ecl()sia Way.



Rocky Forget, Former Managing Director, LFL

« Recevoir le Chairman's award est une immense fierté pour LFL. Cette distinction honore notre engagement à bâtir une entreprise ou performance économique va de pair avec le respect des personnes, notre engagement à pérenniser la planète et le travail constant pour améliorer l'efficacité de nos processus. Après 45 ans à accompagner cette vision, je suis heureux de voir que nos efforts ont été reconnus. »



Arnaud Riou, Directeur Général, Maurilait, Madagascar

« Recevoir le Chairman's Award a été pour nous une agréable surprise et une immense fierté. Cette reconnaissance a véritablement reboosté l'équipe, car elle symbolisait la parfaite valorisation de tous les efforts fournis. Lors de la cérémonie de remise des Awards, chacun est reparti motivé, heureux et fier. Nous avons ensuite célébré ce succès avec l'ensemble des équipes. Cet award a eu un réel impact sur notre travail au quotidien : il a poussé chaque collaborateur à travailler encore plus et stimulé la volonté de mieux comprendre les principes de Ecl()sia Way afin de nous y aligner pleinement. »

Le Coup de Chapeau

Et la nouveauté de l'année ? Un prix **Coup de Chapeau** a été mis en place pour Maurice et il sera déployé à Madagascar cette année : il est attribué dans le cas de réalisations majeures, disruptives, qui peuvent changer le cours d'un business ou encore pour saluer une progression notable d'une année sur l'autre. En 2024, c'est **Circus!** qui l'a obtenu.



Vincent Montocchio, Managing Director, Circus

« Recevoir le Coup de Chapeau Ecl()sia Way 2024 nous a fait énormément plaisir ! Quelle belle surprise d'obtenir un prix spécial pour notre travail à l'international. Comme nous ne sommes pas souvent récompensés à Ecl()sia Way, cette reconnaissance a particulièrement résonné pour nous. Et à mon tour, je tire mon chapeau à celui ou celle qui a trouvé le nom de cet award spécial. Vraiment bien trouvé ! »



Coeur

L'Homme et la Femme
à la base de tout

CHIFFRES CLÉS

5 592 collaborateurs
hommes 65 % | femmes 35 %

**22 % de femmes sur les conseils
d'administration à Maurice**

**35 collaborateurs en situation
d'handicap à Maurice**

**88 % de taux d'engagement
dans le groupe**

472 talents aux OPR

**+18 % de participation aux
activités ACS à Maurice**

**363 collaborateurs accompagnés
en cellule d'écoute à Maurice**

+ People

L'homme et la femme à la base de tout

Une stratégie centrée sur l'humain

En ligne avec notre raison d'être « Faire éclore chaque potentiel », Eclasia met en œuvre une démarche éthique, plaçant le progrès et l'innovation au cœur de ses actions. Convaincu que le succès se construit collectivement, le groupe offre à ses collaborateurs des perspectives de carrières motivantes et porteuses de sens.

La culture d'Eclasia repose sur des valeurs humaines fortes et sur des pratiques adaptées à chaque étape de la vie professionnelle de nos collaborateurs au sein de toutes les entreprises du groupe :

- **Recrutement et intégration** : un processus structuré de sélection et d'onboarding. Il garantit une intégration réussie et durable des collaborateurs.
- **Formation et développement** : la formation et le développement des compétences pour accompagner l'évolution des métiers.
- **Parcours de carrière** : les collaborateurs bénéficient d'opportunités de mobilité interne et d'un accompagnement en fin de carrière via le programme « Eclasia For Life ».
- **Diversité, Équité et Inclusion** : nous cultivons un environnement inclusif qui valorise la diversité sous toutes ses formes et reconnaît les compétences de chacun. Eclasia s'engage durablement avec une feuille de route à horizon 2027.

Autant d'initiatives qui reflètent l'esprit et les valeurs au cœur d'Eclasia Way.

Un taux d'engagement qui se maintient

En 2025, le Groupe Eclasia a participé à une Enquête d'Engagement menée par Willis Towers Watson (WtW). Celle-ci a enregistré un taux de participation de 79 % et un taux d'engagement maintenu à **88 %**, confirmant ainsi l'implication forte et constante de nos collaborateurs.

Depuis 2014, cette enquête est organisée tous les deux ans. Elle évalue le degré d'engagement des collaborateurs vis-à-vis de l'entreprise, de leur équipe et de leur manager. Afin d'approfondir l'analyse et de co-construire des solutions, des focus groups sont organisés au sein des entreprises du Groupe. Ces échanges permettent d'identifier les pistes d'améliorations, de définir des plans d'action, de mettre en œuvre et de suivre à chaque niveau de l'organisation.

« Nous avons repensé la structure RH Corporate pour l'aligner sur notre Plan RH triennal (2025 - 2028) et adopter une approche plus durable du soutien aux politiques, processus et structures RH. Cela inclut l'EVP, le système de Performance Management, le Talent Framework, les stratégies de compensation et rémunération, la classification des postes, les processus RH, la démarche DEI, les programmes de bien-être des employés, le Youth Management Lab, etc. Cette nouvelle organisation renforce le "Eclasia Way", notre manière de faire les choses ensemble. Notre objectif : créer un environnement où chacun peut s'engager et s'épanouir. Personne ne devrait se sentir anonyme. Chaque collaborateur veut que son travail compte, qu'il soit reconnu et valorisé. La reconnaissance et la pertinence donnent sens à la vie professionnelle et nourrissent un engagement durable. C'est un désir humain fondamental que d'être connu, vu et compris. Les collaborateurs attendent de leurs dirigeants qu'ils reconnaissent leur travail, leur individualité et les défis qu'ils relèvent. À travers nos actions, nous voulons qu'Eclasia Way fasse vivre cette culture, où chacun se sent vu, compris et libre de s'épanouir. »



Geerish Hookoomsing, Chief Human Resources Officer

Des dispositifs d'accompagnement renforcés

Au-delà des fonctions traditionnelles de gestion des ressources humaines, Eclasia déploie des structures de soutien dédiées aux collaborateurs et à leurs familles :

- **Le Fonds de Soutien** qui intervient en cas de besoins urgents (maladie grave, incapacité, accident, catastrophe naturelle, etc.)
- **La Fondation Chantecler** qui attribue des bourses d'études secondaire, techniques et tertiaire aux enfants des collaborateurs.
- **La cellule Wellness** qui propose un cadre complet de services incluant activités artistiques, culturelles et sportives ainsi qu'une cellule d'écoute.

L'award P People 2024

Tous les ans, l'axe **People** d'Eclasia Way analyse et salue la performance en matière de ressources humaines. Il s'agit de thématiques telles que l'engagement, la sécurité et la santé, la diversité, l'équité et l'inclusion mais aussi l'adéquation aux référentiels en place. Pour l'année financière 2024, ce sont les entreprises, **Maurilait à Maurice** et **FTL à Madagascar** qui se sont vues décerner le **P-People**.



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

« Le 'cru' 2024 pour le P People, s'avère excellent une fois de plus pour les entreprises déjà bien établies au sein du Groupe. Les entreprises qui ont participé pour une 1^{re} fois n'ont certainement pas démerité, et nous sommes heureux de constater qu'elles se sont toutes engagées à progresser rapidement. Nous sommes convaincus que 2025 sera encore meilleure. »



Christian Maudave, Head of HR, Maurilait

« Maurilait a eu la joie de recevoir le prix du P People 2024. Dans un environnement manufacturier en pleine mutation, nous avons choisi de relever un beau défi : attirer, retenir et épanouir les talents. Attirer, en ouvrant nos portes aux étudiants et aux stagiaires de Maurice et d'ailleurs, pour leur donner le goût de nos métiers et de notre culture. Retenir, en écoutant nos collaborateurs, en favorisant la mobilité interne et en offrant des conditions justes et compétitives. Épanouir, en veillant à la santé, la sécurité, le bien-être, la diversité et à l'engagement durable - car travailler n'a de sens que si l'on s'y sent respecté et considéré. Comme les pièces d'un puzzle, ces actions construisent une expérience humaine où chacun trouve sa place et grandit. »



Rasanjimanana Onintsoa, Responsable Ressources Humaines, FTL Madagascar

« Recevoir le prix P-People a été une vraie fierté pour nous. C'est une belle reconnaissance du travail accompli et surtout de l'importance que nous donnons à l'écoute et au bien-être de nos collaborateurs. Plus qu'une distinction, ce trophée a été une motivation à continuer de placer l'humain au cœur de notre réussite collective. »



HR CONNECT
EN CHIFFRES



6

pays



7+

industries



40+

entreprises



350+

utilisateurs clés



5 590+

employés

Modernisation des outils de management des ressources humaines

Le groupe Eclasia déploie depuis 2022 le projet “Human Resources Information System” (HRIS) au sein des entreprises avec une solution digitale: **HR CONNECT**. Ce vaste chantier de transformation RH, pensé sur trois années, poursuit plusieurs objectifs :

- 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.

Les réalisations de 2025

L'année écoulée a été marquée par le déploiement de **HR CONNECT** au sein des entreprises régionales. Bien plus qu'une simple mise en œuvre, cette démarche nous a permis d'harmoniser certaines pratiques tout en adaptant d'autres, en tenant compte des spécificités locales.

La centralisation des informations a également donné un nouvel élan au **Shared HR Services**, qui gère désormais la paie sur six pays et se prépare à assurer, à l'échelle régionale, le traitement des déclarations statutaires. Une avancée majeure qui renforce l'efficacité et la cohérence de nos processus.

Alors que les dernières phases de déploiement se déroulent, l'équipe projet entre déjà dans une nouvelle dynamique : celle de la maintenance, de l'optimisation et surtout de la pérennisation des acquis.

Phase 1

Mise en place d'une base de données commune, de la gestion des absences et d'un nouveau système de 'Time, Attendance & Payroll'.
→ Déploiement complété : 200+ managers formés, 75+ RH impliqués et formés, 6 000+ heures de travail, budget MUR 35.7 M

Phase 2

Mise en place de la politique de Rémunération & Bénéfices, incluant les nouveaux processus des 'Remuneration Committees', du bonus, de révision salariale statutaire, d'assurances médicales et de pension.
→ Déploiement complété : 75+ RH impliqués et formés ; 5 000+ heures de travail ; budget MUR 10.6 M

Phase 3

Gestion des Talents - Mise en place d'une nouvelle interface PMS et Implémentation des Talent Reviews (OPR).
→ Déploiement jusqu'à déc 2025 : 2 000+ heures de travail ; budget MUR 12.1 M

Phase 4

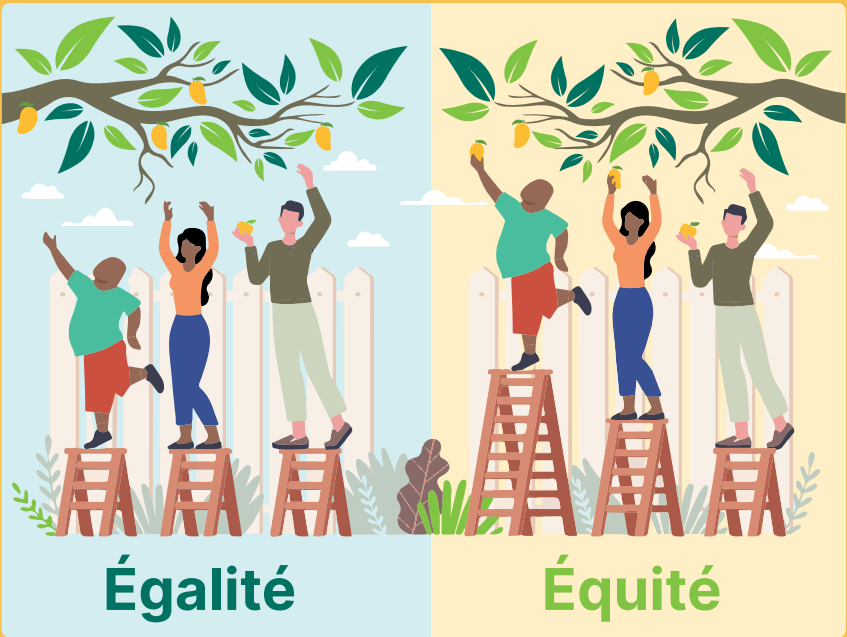
Mise en place d'un 'Learning Management System' et implémentation du nouveau processus de recrutement.
→ Déploiement jusqu'à déc 2025 : 3 000+ heures de travail ; budget MUR 12.1 M

Diversité, Équité et Inclusion (DEI)

La DEI chez Eclasia c'est quoi ?

C'est une culture qui implique que mon genre, mes origines, mon appartenance ethnique, mon âge, mon orientation sexuelle ou encore mon handicap visible ou invisible sont considérés comme une source de dialogue et d'enrichissement mutuel. Et que, à compétences égales, je puisse aspirer aux mêmes opportunités.

L'engagement DEI d'Eclasia est porté sous la bannière « Faire éclore chaque potentiel » avec comme fondement le principe de l'égalité des chances. Le sujet, sous la responsabilité de la CSO est suivi par un comité de pilotage présidé par le CEO.



Notre aventure DEI

FEV 2022

Gender Transformative Leadership Programme (GEXC) : formation des directions générales sur le genre

JUN 2023

création du comité de pilotage DEI, présidé par le CEO du groupe

FÉV 2024

Lancement de la roadmap DEI FY2027 pour le groupe

MAI 2024

Formation des directions générales sur la promotion de la DEI

MAR 2025

Lancement du « Parcours d'apprentissage DEI » et formalisation des rôles de sponsors, ambassadeurs et animateurs DEI

2022

2023

2024

2025

SEP 2022

DEI Think Tank et partage avec les directions générales

JUL 2023

Lancement des ateliers interculturels

MAR 2024

Engagement via signature de la charte DEI de la NCCG

AOU 2024

Le groupe Eclasia reçoit le prix 2024 pour la Promotion de l'égalité de genre, décerné par Business Mauritius

MAR 2025

Formation des responsables RH sur le thème « Promouvoir l'équité entre les genres et devenir un-e allié-e »

LE COMITÉ DE PILOTAGE DEI
DU GROUPE ECLOSIA 2025



Cédric de Spéville
Chief Executive Officer



Gita Angeli
Chief Communications
Officer



Geerish Hookoomsing
Chief Human
Resources Officer



Belinda Rault
Group Talent Manager



Pierre-André Boullé
Wellness Manager



Caroline Rault
Chief Sustainability
Officer



Jean-Paul Hennequin
Manager de la
Fondation Solidarité



Myriam Blin
Head of the Charles Telfair
Centre & Head of Faculty of
Accounting, Finance and Law



Jason Maulette
Head of HR, Panagora



Didier L'Acariate
Head of HR, Avipro



Gina Casset
Counseling &
well-being specialist



Le groupe Eclosia a reçu le prix 2024 pour la Promotion de l'égalité de genre, décerné lors de l'Inclusive Development Guidelines Recognition Event, par la Commission SIG de Business Mauritius

Formation
sur le genre



Scannez le QR code
pour voir la vidéo !

ROADMAP DEI À HORIZON DU 30 JUIN 2027
POUR LE GROUPE ECLOSIA À L'ILE 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.

Évolution des résultats en 2025

Thématiques	Sujets	Objectifs 30.06.2027	Réalisations		
			30.06.2023	30.06.2024	30.06.2025
Diversité	Sensibilisation/formation des collaborateurs	100%		6%	12.5%
	Représentation féminine sur les conseils d'administration des entités d'intérêt public	25%	11%	21%	22%
	Représentation féminine au sein du groupe		36% excluant CTE et Vatel	38%	38%
	Et spécifiquement sur les grades 14+	40%		37% excluant Reneworld et Vatel	39%
Équité	Anonymisation des CV	Anonymisation		Travaux préliminaires	Travaux préliminaires
	Certification de l'égalité salariale Hommes-Femmes	Certification		Travaux préliminaires	Travaux préliminaires
Inclusion	Promotion de l'emploi des personnes en situation de handicap	60 collaborateurs	28	32	35
	Projets d'inclusion sociale d'Eclosia Solidarité (années financées du 1er janvier au 31 décembre)	50%		54%	56%



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

« Il y a deux ans, les dirigeants du Groupe Eclosia m'ont offert l'opportunité de siéger au conseil d'administration de Pick & Eat. Accueillie avec bienveillance, j'y ai découvert un environnement structuré et professionnel. Animée par le souhait d'approfondir mes compétences en gouvernance, j'ai suivi la formation spécialisée pour administrateurs proposée par Sirdar et le MloD. Ce parcours exigeant et stimulant m'a rappelé combien il est essentiel, pour tout dirigeant, de garder la boussole orientée vers l'intérêt supérieur de l'entreprise, tout en veillant à promouvoir la diversité, l'éthique et l'équité dans chaque décision. Sur le plan personnel, cette expérience a été à la fois enrichissante et structurante. Elle a élargi mes horizons, affiné mes compétences, et m'a permis aborder l'avenir avec plus de confiance. »



Jason Maulette,
Head of HR, Panagora

« Chez Panagora, nous croyons fermement que la diversité est une richesse et que chacun a un rôle à jouer dans la réussite collective. L'emploi des personnes en situation de handicap va bien au-delà d'un engagement légal ou social : c'est une opportunité de créer un environnement de travail plus inclusif. Nos expériences d'intégration ont montré que le succès repose sur une bonne préparation, un accompagnement adapté et surtout, l'ouverture d'esprit de tous. Lorsque l'intégration est bien pensée et soutenue, elle devient une véritable réussite, aussi bien pour le collaborateur que pour l'entreprise. Accueillir et valoriser les talents en situation de handicap, c'est renforcer notre culture de respect, d'égalité et de solidarité. C'est aussi affirmer que, chez Panagora, chaque personne compte et contribue à notre avenir. »



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

« Dans le cadre du renforcement du rôle de nos managers et middle managers sur l'impact qu'ils exercent au quotidien sur l'expérience Employé, les hôtels Ninety Six ont instauré des Coffee Talk mensuels. Parmi les sujets abordés : le PMS (line of sight), la Génération Z, la DEI : nous sollicitons l'intervention de professionnels externes pour permettre à nos managers de mieux comprendre leur rôle et l'impact qu'ils exercent dans le façonnement de la culture au sein de nos hôtels en ligne avec notre volonté constante d'accompagner nos 'Guardians of Employee Experience'. »

Management des talents

Au sein du groupe Eclosia, chaque collaborateur, quel que soit son rôle ou son niveau hiérarchique, est considéré comme un talent. Un cadre structurant, ou « talent framework », mis en place pour créer un environnement propice à l'épanouissement professionnel, offre à chacun les opportunités nécessaires pour optimiser sa performance et réaliser pleinement son potentiel.

Le talent se révèle tout au long du parcours professionnel, à travers l'engagement dans la vie de l'entreprise, la participation aux comités, aux projets transverses, et le développement du réseau. Cette implication active permet de se démarquer et de faire évoluer ses compétences.

LES ACTIONS CLÉS 2024-2025

1. Protocole de sélection et de recrutement

CBI (Competency Based Interviewing) : La formation des équipes RH et des Managers à la méthode CBI se poursuit. Il s'agit d'un entretien basé sur les compétences (ou entretien comportemental), une méthode d'évaluation utilisée dans le cadre du recrutement, qui vise à comprendre comment un candidat a réagi dans des situations concrètes passées, afin de prédire son comportement futur dans un poste similaire. L'objectif est d'évaluer des compétences précises (Ex. leadership, résolution de problèmes, travail en équipe, sens du client, adaptabilité, etc.) à partir d'exemples réels issus de l'expérience professionnelle du candidat. Ce type d'entretien repose sur la méthode STAR.

Situation : Quelle était la situation ?

Tâche : Quelle était votre responsabilité ?

Action : Qu'avez-vous fait concrètement ?

Résultat : Quel a été le résultat de vos actions ?

Les tests psychométriques de Thomas International (PPA, TEIQue et HPTI) complètent l'exercice de recrutement.

Au 30 juin 2025



**123 managers
et personnel RH
formés en 3 ans !**



En février 2025, la quatrième cohorte du programme Eclosia LEAD a débuté avec 21 participants

2. Eclosia LEAD : Leadership Development Programme

Le programme Eclosia LEAD (Leverage, Engage, Adapt, Develop), mis en place en partenariat avec la Charles Telfair Leadership Academy, est un parcours de développement d’une durée de 12 mois. Il vise à permettre aux participants d’approfondir leur connaissance d’eux-mêmes, tout en les accompagnant dans la consolidation de leurs compétences en matière de collaboration et de leadership.

Lancé en février 2022, ce programme répond efficacement aux attentes des entreprises en ce qui concerne la montée en compétences des managers et des responsables d’équipe. Depuis sa création, 67 managers ont été formés à travers Eclosia LEAD. Le contenu est ajusté annuellement afin de rester en phase avec les priorités stratégiques du groupe et les exigences du monde professionnel.

La présence des ‘guest speakers contribue également à enrichir les sessions, grâce au partage de leur expertise et de leur vécu professionnel sur le terrain.

En avril 2025, la cérémonie de remise des certificats de la promotion Eclosia LEAD 2024 a eu lieu. Seize lauréats ont reçu leur certificat ainsi qu’un ouvrage sur le leadership, personnalisé par une dédicace de leur supérieur hiérarchique. Il s’agissait de la troisième cohorte à compléter ce programme.



Pascal Prayag, Lead Engineer, Technical, ETS

« Au début nous étions 16 individus issus de toutes les entreprises d’Eclosia. Un an après, nous sommes plus qu’une équipe, une famille ! »



Parikshat Rughoonauth, Restaurant General Manager, KFC Beau Plan

« Au début, je me sentais perdu. LEAD m’a aidé à comprendre mes faiblesses et à les transformer en forces. »



Rishta Gooljhur, Operations Coordinator, Avipro

« Le module sur le ‘self leadership’ a été une véritable révélation. Travaillant avec des personnes âgées de 18 à 64 ans, j’ai appris à mieux adapter ma communication. »



3. Pinnacle Leadership Development Programme

Depuis 2024, Eclosia collabore avec une école de commerce de renom, la Stellenbosch Business School – Executive Development, pour concevoir et mettre en œuvre un programme structuré et sur mesure dédié au Senior Leadership du groupe. Ce programme est aligné sur le « Leadership Competency Framework » d’Eclosia, ses priorités stratégiques, ainsi que sur les exigences du monde du travail de demain.

Le programme repose sur une approche intégrée et personnalisée de l’accompagnement. Son objectif est de garantir que l’ensemble des membres de l’équipe de direction d’Eclosia soit aligné et concentré sur la vision stratégique, l’anticipation organisationnelle et la pérennité, conformément aux compétences clés attendues à ce niveau de leadership au sein du groupe.



En octobre 2024, les 18 participants de la première cohorte Pinnacle en Afrique du Sud

D’une durée de six mois, le programme s’est déroulé entre Maurice et Le Cap. Les 18 participants ont été répartis en trois groupes de six, chacun encadré par un Sponsor, dont le CEO et les COO d’Eclosia.

Chaque groupe a travaillé sur un Business-Driven Action Learning Project, centré sur des problématiques complexes nécessitant des solutions fondées sur une méthodologie de recherche appliquée au monde des affaires.

Les trois projets ont été soumis à l’évaluation d’un panel en février 2025. Malgré la grande qualité et le professionnalisme des trois propositions, un seul projet pouvait être sélectionné. C’est « Pop Distrib » qui a décroché la première place.

Une deuxième cohorte de 19 participants s’apprête à rejoindre l’aventure Pinnacle en septembre 2025.



Cédric de Spéville, CEO

« Dès le début, j'ai voulu les challenger pour qu'ils donnent le meilleur d'eux-mêmes. Ils ont travaillé avec les GM et COO pour construire des projets pertinents, et le résultat est remarquable. Les présentations étaient percutantes, bien structurées et d'une grande qualité. Aujourd'hui, l'important est d'assurer un suivi. Ces idées ont du potentiel, et ensemble, nous devons les concrétiser. »



Belinda Rault, Group Talent Manager

« À Cape Town, les participants ont vécu une immersion enrichissante à travers des visites de fermes et d'entreprises, ainsi que des échanges avec des entrepreneurs et businessmen inspirants. Ces rencontres ont permis d'ancrer les apprentissages dans la réalité du terrain. »



Varsha Reesaul, Head of HR, Ninety Six Hotel Collection

« Ce programme nous a permis de rencontrer des experts inspirants et d'élargir notre vision du leadership. Le voyage à Stellenbosch a été un moment fort, enrichissant tant sur le plan professionnel que personnel. Malgré les défis, notre esprit d'équipe et notre complémentarité nous ont permis de mener notre projet à bien. Nous sortons de cette aventure plus unis, plus forts et prêts à avoir un réel impact. »

4. Organisation & People Review (OPR)

Comme chaque année, les forums OPR, aussi appelés Talent Forum, se sont déroulés pour le Management entre octobre et décembre 2024. À cette occasion, le Senior Leadership d'Eclosia s'est réuni pour aborder plusieurs enjeux stratégiques liés à l'organisation, notamment la structure organisationnelle, la mobilité interne, la planification de la relève, le développement de carrière, ainsi que l'engagement et la rétention des talents clés, entre autres thématiques essentielles.

L'OPR 2024 EN QUELQUES CHIFFRES

• 472 Talents passés en revue

au niveau du management
→ 366 à Maurice (77 %) et 106 dans les pays de la région

À Maurice

- 225 hommes (61 %) et 141 femmes (39 %)
- 236 talents (64 %) ouverts à une mobilité dans le groupe
- 102 talents (29 %) considéreraient une expatriation dans la région
- 67% des postes ont au moins un successeur identifié en interne
- 30 talents promus en 2023-24
15 hommes et 15 femmes
- 13 transferts internes au groupe
- 81 (22 %) besoins de coaching et 33 (9 %) besoins de mentorat identifiés

5. Le Mentorat : un levier puissant de développement

Chez Eclosia, le mentorat repose sur le partage d'expériences, de savoir-faire et de conseils pour accompagner la croissance professionnelle des employés. En novembre 2024, dix nouveaux mentors aux profils divers ont rejoint le programme, portant le réseau à 31 experts issus de secteurs variés. Leur engagement renforce une culture d'entraide et de transmission, essentielle à la réussite collective.



Nos 10 nouveaux mentors, accompagnés de leur formateur, David White

MENTORÉE



Elodie Du Mee, Head of Business Unit, Renewworld

Mentor : Caroline Rault, CSO

« J'ai choisi Caroline comme mentor pour son parcours inspirant en tant que femme. Elle m'a toujours mise à l'aise, aidée à valider mes décisions et éclairée face à certains challenges. Son expérience et ses valeurs humaines fortes m'ont beaucoup apporté. Je recommande vivement le mentorat : c'est une expérience précieuse pour progresser et gagner en confiance. »

MENTORÉ



Kiren Sookhay, Finance & Admin Manager, FTL RSA

Mentor : Sebastien Rae, CFO, LFL

« Le mentorat a été bénéfique tant pour mon développement personnel que professionnel. J'ai également redéfini mon objectif au sein de FTL et d'Eclosia : créer de la valeur. Sébastien est un mentor exceptionnel — il comprend facilement mes préoccupations et me donne des retours constructifs et pertinents. J'ai beaucoup appris à ses côtés. »

6. Le Coaching

Le répertoire de coachs d’Eclosia compte aujourd’hui 24 professionnels rigoureusement sélectionnés, sur la base de leur parcours, de leur expérience de terrain et de leur domaine de spécialisation. Cette diversité permet aux futurs coachés de choisir le coach qui répondra au mieux à leurs besoins et à leurs attentes. Depuis le début de l’année, nous avons accueilli quatre nouveaux coachs, enrichissant ainsi notre panel d’expertises.

4 NOUVEAUX COACHS !



Patricia Louvet



Hussein Karaki



Yan Soobrayen



Marc-Antoine Tschopp

En 2024-2025, seize collaborateurs, dont 7 femmes, ont bénéficié d’un accompagnement de coaching.

COACHÉ



Denis-Claude Pilot - General Manager, Avipro

Coach : Ehsan Abdul-Rahman

« Ehsan had a great impact as a coach, helping me navigate my transition to the role of General Manager with a clear and practical approach that I could apply immediately. On a personal level, the coaching sessions allowed me to reflect on my leadership style, achieving better alignment and boosting my confidence. I'd like to highlight the importance of not underestimating the potential impact of coaching. The time and effort invested, which can feel significant, have been extremely rewarding. »

COACHÉE



Hannaa Darbarry, Manager, LFL Riche Terre

Coach : Varsha Naran

« Le programme de coaching m’a aidé à renforcer ma confiance en moi et mon estime de soi, à prendre conscience de ma valeur personnelle et de mes réalisations, et à clarifier mes nouveaux rôles et responsabilités. »



7. Le Youth Management Lab

En janvier 2025, Eclosia a lancé le Youth Management Lab, une première pour le groupe et pour Maurice !

Cette initiative a réuni huit jeunes talents de 25 à 34 ans, aux profils et parcours variés, pour co-crée des solutions transversales répondant aux aspirations des nouvelles générations et aux enjeux des entreprises.

Encadrés par un coach et en lien direct avec le CEO, Cédric de Spéville, ils travaillent sur deux thématiques clés pendant un mandat d’un an.

Nous nous préparons à accueillir une deuxième équipe en janvier 2026.



8. Horizon Industrie : une initiative pour valoriser les métiers techniques

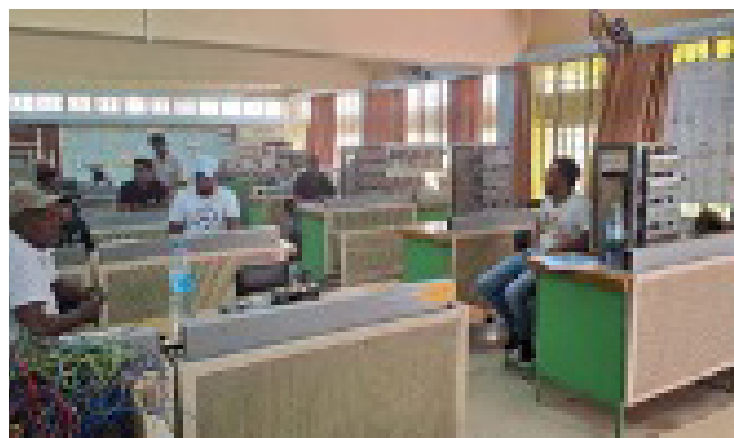
Portée par Eclosia, l’initiative Horizon Industrie vise à susciter l’intérêt des jeunes pour les métiers de la maintenance, à valoriser ces fonctions essentielles, et à accompagner la montée en compétences des techniciens du groupe. Ce projet s’appuie sur des partenariats avec la MITD, l’Université des Mascareignes, le Collège Technique St Gabriel, APAVE et ISOI, afin d’offrir des formations spécialisées.

Un Job Fair s’est tenu le 7 octobre 2024 à l’Université des Mascareignes, avec la participation de huit entreprises du groupe Eclosia. L’événement a permis de faire découvrir les opportunités de stage et les activités des entreprises manufacturières du groupe aux étudiants en première année de la filière Engineering. Le 8 octobre, 26 étudiants ont pris part à des visites d’entreprises encadrées par les équipes Ressources Humaines et Maintenance, renforçant ainsi les liens entre formation académique et réalité industrielle.





Depuis début 2025, sept techniciens d'Avipro ont suivi la formation Electrical Level 2 à la MITD. Deux techniciens de Panagora ont, de leur côté, suivi une formation en réfrigération (BS7671 IET Wiring Regulations) au sein du même établissement.



Techniciens de maintenance d'Avipro dans les locaux de la MITD

Dans le cadre de l'Apprenticeship Scheme, 17 étudiants de la MITD ont intégré sept entreprises du groupe entre avril 2024 et mars 2025. Issus de la filière Engineering (Électricité, Réfrigération et Climatisation), ces apprentis ont alterné entre formation académique et immersion professionnelle, en travaillant trois jours par semaine en entreprise et en suivant les cours à la MITD les deux autres jours.



9. African Leadership University : visite d'étudiants de l'Executive MBA

Le 12 mai 2025, trois entreprises du groupe Eclosia - LMLC, LFL et Avipro - ont accueilli dix étudiants de l'ALU School of Business, inscrits à un programme Executive MBA, pour une visite guidée.

Ils venaient de six pays d'Afrique : le Rwanda, le Cameroun, le Nigeria, le Sénégal, le Soudan et la Tanzanie.

Veda Sunnassee, CEO de l'African Leadership University: « As part of their weeklong intensive in Mauritius, we wanted to take this opportunity to introduce our eMBA students from ALUSB, especially those focused on Agribusiness, to the amazing growth journey that Eclosia has gone through over the years. »

Coach : Ehsan Abdul-Rahman

« Dans le cadre de leur semaine intensive à Maurice, nous avons voulu profiter de cette occasion pour présenter à nos étudiants du programme eMBA de l'ALUSB - en particulier ceux spécialisés en agroalimentaire - l'incroyable parcours de croissance qu'Eclosia a connu au fil des années. »



Veda Sunnassee, CEO de l'African Leadership University



Visite de LMLC



Visite de LFL et d'Avipro Processing

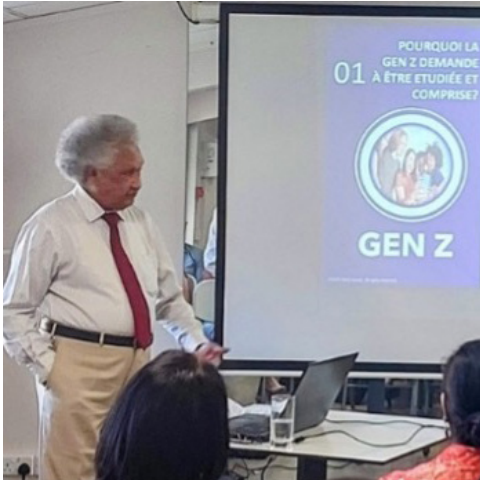


10. Comprendre la Gen Z en entreprise

La Gen Z est bien présente en entreprise et on se doit de la comprendre afin de favoriser une meilleure communication et collaboration intergénérationnelle. Le 15 mai 2025, Amédée Darga de Straconsult a présenté à la communauté RH d'Eclosia, et quelques chefs d'équipes, les résultats d'une étude qu'il avait faite sur la Génération Z mauricienne.



Amédée Darga présente à la communauté RH d'Eclosia



ENJEUX - À l'écoute des Gen Z mauriciens

Ce qu'on retient de cette étude : Les relations intergénérationnelles au sein des organisations sont marquées par un fossé de communication, les attentes des jeunes étant souvent mal comprises par leurs Managers. La Génération Z rejette les méthodes de management autoritaires et privilégie un style de leadership basé sur l'écoute, le dialogue et le coaching. Ses leviers de motivation diffèrent nettement de ceux des générations précédentes : elle accorde plus d'importance au sens du travail, à la santé mentale et à la reconnaissance, plutôt qu'à l'avancement hiérarchique. Enfin, sa fidélité organisationnelle est faible, avec une remise en cause des parcours professionnels traditionnels au profit de trajectoires plus flexibles, plus personnalisées et plus entrepreneuriales.

ACS : Art, Culture et Sport

Une année record et des projets qui inspirent

Eclosia a vibré cette année au rythme d'ACS. Entre événements artistiques, exploits sportifs et nouvelles initiatives solidaires, l'équipe a su fédérer, surprendre et inspirer. Retour sur une saison où la culture d'entreprise a pris toute son ampleur.

Redécouvrir notre « Pourquoi »

Dans un atelier animé par Marc-Antoine Tschopp, ACS a mis des mots clairs sur ce qui fait son 'uniqueness' et sa raison d'être : « Créer du lien, rester fidèle à une authenticité fondée sur des valeurs fortes, et permettre à chacun de se révéler. »

« ACS n'est pas seulement un comité d'activités, c'est un moteur de culture et de transformation positive », a résumé un participant. L'objectif désormais : traduire cette vision en plan d'action concret, notre raison d'agir.

Une mobilisation en forte progression

Les chiffres parlent d'eux-mêmes : +18 % de participation globale, près de 1200 participants aux activités et au total 1500 collègues impliqués, organisateurs compris. Le nombre de participants uniques progresse de 15 %, signe d'une ouverture vers de nouveaux publics.

Mais tout n'est pas parfait : la participation féminine a reculé de 7 %, surtout dans certaines filiales, alors que d'autres : Avipro Farming, Ninety-Six Hotels et Avipro Processing ont vu leur mobilisation grimper en flèche.

Un fonds pour soutenir nos champions

C'est la grande nouveauté de l'année : le Fonds de Soutien ACS ! Piloté par le Manager d'ACS, Jean-Paul Hennequin (manager d'Eclosia Solidarité) et Queensy Matombé (du département des finances), il apporte une aide financière aux collaborateurs sportifs de haut niveau. Doté de Rs 50 000 par an (cumulable jusqu'à Rs 250 000), il répond aux besoins urgents et encourage la poursuite des rêves sportifs, dans l'esprit des valeurs Eclosia.

Des événements qui laissent une trace

Quand l'art s'invite au bureau...

Avec Art Swap – A Taste of Art, le siège d'Eclosia est devenu une galerie vivante. Les toiles de Zilien et Patrick Ricco ont ouvert le bal, dans une curation qui changera tous les deux mois pour inviter au dialogue et à la découverte.



Les ateliers Art Me, animés par **Lutfiyah Nanhuck** et **Joëlle R. Baya**, ont prolongé l'expérience en offrant aux collaborateurs la possibilité de créer eux-mêmes.



Atelier Art Me avec Lutfiyah Nanhuck



Atelier Art Me avec Joëlle R. Baya

SPORT : Tradition et passion au rendez-vous !

Ligue sportive 2024 :

16 entreprises, 14 épreuves, plus de 1 000 participants, et **Panagora** qui conserve son titre. **Ninety-Six Hotels** repart avec le **Special Award** de la progression.



NOUVEAUTÉ
Les Bonus Games !

- Futsal des Amazones : Panagora s'impose face à KFC (équipes féminines).
- Futsal des Légendes : nouvelle victoire de Panagora (les + de 45 ans).
- Premier tournoi de tennis d'Eclosia avec une vingtaine de participants : succès de la Team United – Rest of the World.



Évènements sportifs majeurs

- Athlétisme : 350 athlètes au stade de Bambous, Panagora en tête.
- Trail d'Eclosia 2024 : plus de 200 participants malgré les intempéries, record masculin battu, et victoire par équipes de Avipro Farming.

Athlétisme



Une communauté qui vit et qui grandit

Entre émotions sportives, créativité artistique et solidarité, ACS continue d'incarner l'esprit Eclosia. Une année de records, mais aussi de nouveaux défis, avec une ambition intacte : rassembler, révéler et inspirer.



Trail d'Eclosia 2024

Cellule de conseil & de bien-être

L'année 2024 a vu la transformation de la cellule d'écoute du groupe en services de conseil et de bien-être qui dressent maintenant leur premier bilan.

MISSION

Créer un espace professionnel propice au bien-être global, en accompagnant individus, équipes et entreprises pour renforcer la confiance, libérer les potentiels et remettre l'humain au centre de tout.

Cette mission se déploie à travers 4 piliers :

- Pilier 1 : Ecoute et conseil,
- Pilier 2 : Coaching et développement,
- Pilier 3 : Soutien aux équipes RH et aux entreprises,
- Pilier 4 : Formations et Ateliers.

PILIER 1 : Écoute et conseil

- Pour traverser des situations difficiles
- Pour prévenir des risques psychosociaux
- Pour libérer la parole

Chiffres clés

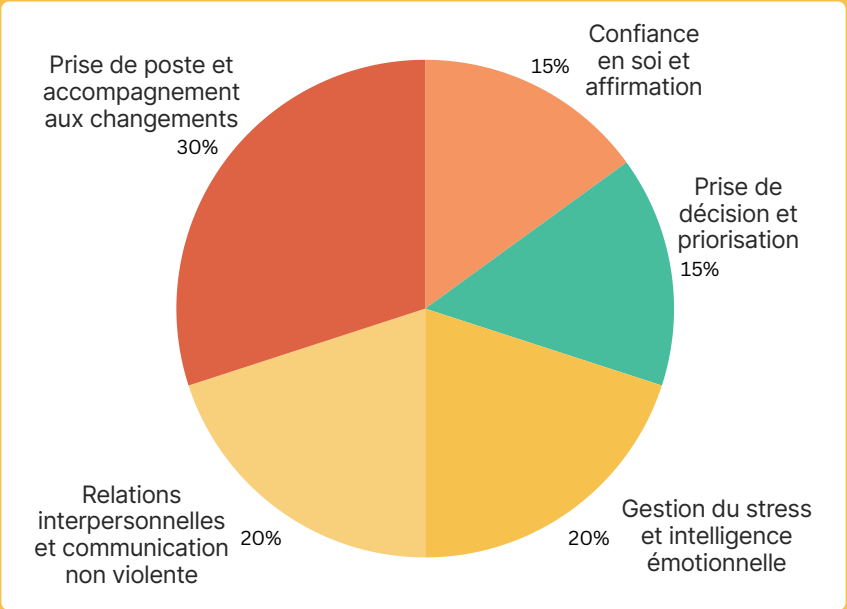
- **363 collaborateurs suivis** (+14 % vs 2024) dont 237 nouveaux bénéficiaires
- **Près de 1200 heures d'écoute**
- **71% de personnel d'encadrement et 29% de personnel ouvrier**
- **64% de femmes et 36% d'hommes**
- **26% des problématiques sont familiales**
- **20% des suivis concernent la gestion des émotions et du stress**
- **15% des suivis concernent une remise en question professionnelle**
- **Plus de la moitié des suivis encore en cours, signe d'un engagement durable**



PILIER 2 : Coaching et développement

Déploiement de programmes centrés sur le leadership conscient et les softskills en individuel ou en groupe afin de faire émerger les ressources internes et transformer les freins en levier de développement.

Résultats observés : plus de clarté et impact renforcé dans la prise de parole ; regain de confiance en soi.

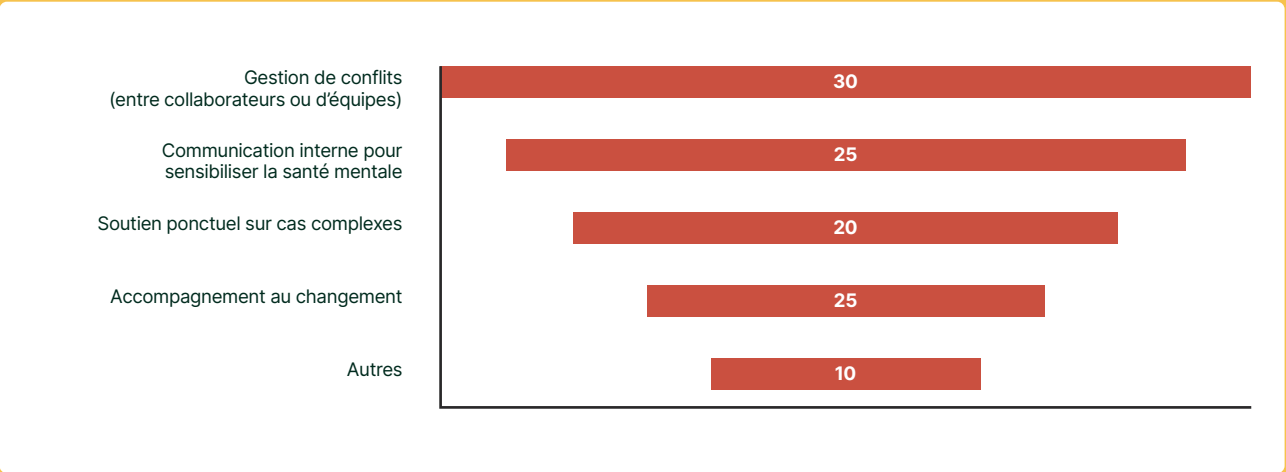


Thématiques principales des programmes de coaching et de développement de l'année

PILIER 3 : Soutien aux équipes RH et aux entreprises

Ce pilier correspond à un dispositif flexible pour répondre aux dynamiques collectives avec, par exemple :

- Des médiations menées avec succès dans plusieurs équipes,
- Des immersions terrain pour comprendre les enjeux réels,
- Des conseils stratégiques RH et managériaux pour renforcer la cohésion et prévenir les risques.



Types d'interventions réalisées au cours de l'année (%)



PILIER 4 : Formations et ateliers

L'objectif de ce pilier est de proposer un cadre sécurisé pour :

- développer des softskills,
- favoriser la cohésion d'équipe,
- instaurer une culture de feedback et de coopération.

Thématiques clés abordées, répondant à des besoins concrets des entreprises : intelligence émotionnelle, gestion des priorités et du temps, communication, leadership et posture managériale, écoute active, gestion du stress...

Public cible :

- Responsables d'équipe
- Equipes RH
- Collaborateurs volontaires

Participation :

- 70 % en présentiel, 30 % en ligne
- 92% des participants déclarent avoir acquis des outils directement applicables.



Gina Casset, Counseling & Well-Being Specialist

« L'année écoulée confirme la pertinence d'une approche intégrée du bien-être au travail. Chaque chiffre relate une histoire humaine ; un collaborateur qui reprend confiance, une équipe qui dépasse les conflits ensemble ; un RH qui se sent épaulé. Notre ambition est claire : poursuivons ensemble l'ambition d'un environnement de travail plus humain, plus serein et plus performant ; ou le bien être est une force collective. »

AMBITION 2026

Pour compléter et renforcer notre action, un nouveau pilier sera déployé avec une vocation préventive et stratégique pour :



Identifier les signaux faibles avant qu'ils ne deviennent des problèmes,



Centraliser et analyser les données pour orienter les action RH et prévenir les risques psychosociaux,



Transformer un dispositif réactif en un levier de performance durable et cohérente.

Sécurité et santé au travail

La Sécurité et la Santé au Travail (SST) est un sujet de grande attention pour le groupe Eclosia. Pour la protection et le bien-être des collaborateurs, il est essentiel d'assurer un environnement de travail où les risques sont minimisés tout en étant en stricte conformité réglementaire.

Effectivement, pour l'année financière 2025, les constats sur cette dimension pour les activités sur le sol mauricien (avec un périmètre augmenté incluant les données des entreprises Renewworld, CTE, OML et Wecycle) sont les suivants :

- 610 accidents ont été enregistrés dont 320 avec des arrêts de travail pour un total de 1939 jours de travail perdus.
- Si le taux d'accident diminue légèrement (-5.2% par rapport à l'année précédente), le nombre d'accidents avec des jours d'arrêts continue d'augmenter (+4%). Cependant, le nombre de jours de travail perdus pour cause d'accidents du travail a diminué de 5.5%.
- L'analyse des causes des accidents selon la méthode I-TA-MA-MI (Individu, TACHes, MATériel, Milieu) montre que les principales causes sont liées à l'individu (44% des accidents) c'est-à-dire à des origines comportementales. Ceci souligne la nécessité de continuer à former et sensibiliser ainsi que de s'assurer du strict respect des politiques et procédures.
- Les principaux événements entraînant des accidents correspondent à des chutes (22%), des chocs (13%) et des coupures (11%).

Bien que des progrès soient observés, les résultats ne sont pas encore au niveau attendu et les entreprises du groupe Eclosia réaffirment leur engagement pour réduire significativement les accidents de tout genre, en ciblant les priorités et avec un focus sur l'indicateur prioritaire du taux de fréquence des accidents avec arrêts de travail en cours de mise en place dans toutes les entreprises du groupe.

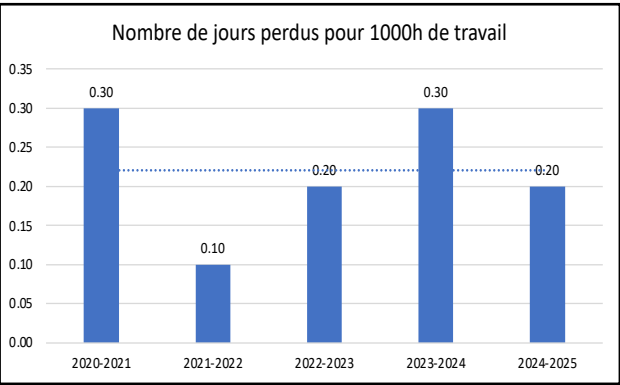
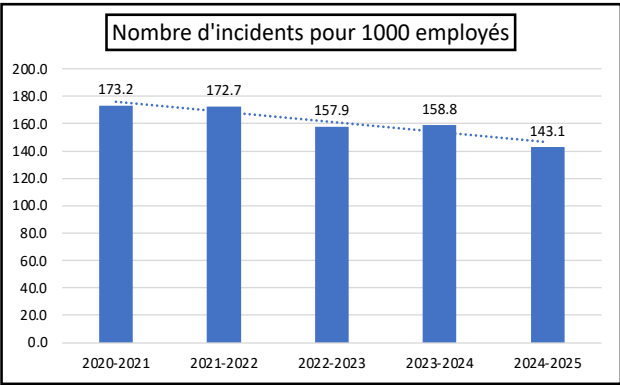
Les plans d'amélioration incluent notamment :

- 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'action rapide sur les causes profondes afin qu'ils ne se reproduisent pas.



Jacques Rohan, Group Health & Safety Officer

« Ce qui a commencé avec une seule personne s'est transformé en une équipe engagée, présente à Maurice et à Madagascar, et qui continue de grandir. Ensemble, on avance avec une ambition claire : zéro accident avec arrêt de travail. Cette culture s'installe peu à peu, portée par des hommes et des femmes investis, et soutenue par des chefs d'entreprises qui considèrent la SST comme une véritable valeur fondamentale - parce que rien n'est plus important que de voir chaque collaborateur rentrer chez lui sain et sauf, chaque jour. »



À MADAGASCAR



À Madagascar aussi la sécurité et la santé au travail progressent !

La sécurité et la santé sont aussi une priorité sur le territoire malgache : les entreprises prennent les actions identifiées comme nécessaires lors des audits sécurité et santé avec un taux moyen de réalisation de 84,3%. Des améliorations significatives sont à souligner chez LFL Madagascar avec, notamment, la mise en place d'un totem SST pour la communication et la sensibilisation (voir photo).

LFL
L'aliment de confiance

PERFORMANCE SECURITE

ANNEE FINANCIERE :
DATE DU JOUR : []

CONSIGNE

NOMBRE D'ACCIDENT AVEC ARRET : []

RECORD DU NOMBRE DE JOURS SANS ACCIDENT AVEC ARRET : []

NOMBRE DE JOUR SANS ACCIDENT AVEC ARRET : []

DATE DU DERNIER ACCIDENT AVEC ARRET : []

DESCRIPTION DU DERNIER ACCIDENT AVEC ARRET : []

POUR LE DEPASSER, RESPECTONS LES CONSIGNES
LA SECURITE EST L'AFFAIRE DE TOUS

FOCUS sur l'engagement de LFL

Cette année, LFL a travaillé à renforcer l'application des procédures et des bonnes pratiques en matière de sécurité, avec notamment :

- Les collaborateurs sont sensibilisés lors de leur intégration aux 15 règles d'or qui énoncent des règles simples et essentielles à suivre pour prévenir les accidents au travail,
- Le système des permis de travail, a été simplifié afin de rendre plus pratique et efficace l'encadrement des interventions à risque,
- Le port de vestes réfléchissantes est désormais exigé pour tous les intervenants présents sur les sites et les passages piétons sont strictement respectés,
- La fiche « Alerte Risque », simple d'utilisation, facilite l'identification et la gestion proactive des dangers,
- Enfin, **la certification ISO 45001** témoigne de l'engagement de LFL envers une gestion exemplaire de la santé et sécurité au travail.



Girish Mohabeer,
Occupational Safety &
Health Officer, LFL

« Ce bilan illustre l'engagement collectif de toute l'équipe de LFL à faire de la sécurité une priorité partagée. Chaque collaborateur contribue activement à créer un environnement de travail plus sûr et responsable. La certification ISO 45001 a représenté un défi majeur, et je suis fier que toute l'équipe LFL ait uni leurs efforts pour l'atteindre. Cette réussite n'est pas une finalité, mais le début d'une nouvelle étape vers l'amélioration continue, où chaque jour est une opportunité de progresser ensemble. »



Entrepreneuriat

L'entrepreneuriat est au cœur de l'histoire du groupe et de ses entreprises.

Eclosia a ainsi développé des structures alignées 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 et aussi à Madagascar avec l'exemple de Farmshop et d'Akoufré.
- La structure d'Eclosia Angel Fund.

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

Chantefrais, un modèle de franchise

Créée en 2000, Chantefrais est la première franchise 100% mauricienne de boucheries de volailles et reste aujourd'hui un modèle d'entrepreneuriat local. Fidèle à son esprit pionnier, la marque continue d'évoluer pour rester en phase avec son temps et répondre aux attentes d'une nouvelle génération de consommateurs.

Au 30 juin 2025, Chantefrais rassemble 94 franchisés, soutenus par une équipe de 14 personnes et 2300 audits qualité, pour des ventes équivalant à 30% de la volaille fraîche produite par Avipro. Une réussite qui illustre la résilience du réseau: malgré un contexte de marché tendu en 2024, Avipro a tenu ses engagements en garantissant l'approvisionnement de ses franchisés, leur permettant ainsi de répondre aux besoins du marché.

En novembre 2024, Chantefrais a dévoilé un nouveau logo, symbole de modernité et de proximité renforcée avec une audience plus jeune. Dans cette dynamique, la digitalisation s'intensifie pour rester pertinente. Grâce à l'application Applifrais, les franchisés centralisent commandes, factures et communication. La toute dernière innovation : le SMS invoicing, qui permet de recevoir automatiquement le montant et la référence de sa facture par SMS, simplifiant ainsi la préparation du paiement avant livraison.

L'innovation s'exprime aussi dans le développement du réseau. Grâce au programme de parrainage, 3 nouvelles échoppes voient le jour en 2024. Les franchisés deviennent de véritables ambassadeurs, capables de recommander de nouvelles ouvertures dans leur entourage et de contribuer activement à la croissance de la marque.

Ouverture du Chantefrais de Baie du Tombeau





Enfin, Chantefrais modernise son engagement sociétal avec un projet unique en partenariat avec Avipro et la National Social Inclusion Foundation (NSIF). Les familles inscrites au National Database for Vulnerable Groups bénéficient chaque mois d'un bon digital de Rs 200 de remise sur leurs achats de volaille en boutique Chantefrais. Une initiative qui associe technologie, solidarité et proximité et renforce le rôle des franchisés comme acteurs engagés dans leurs communautés.

Forte de cette expérience réussie à Maurice, Chantefrais a accompagné le Rwanda, qui s'apprête à inaugurer sa première échoppe en août 2025, sous le nom Iziwacu.

En parallèle, Chantefrais accompagne ses franchisés en leur proposant un autre modèle : Mo Ti Shop, une franchise 100% mauricienne développée avec Panagora Marketing. Ces magasins offrent des produits alimentaires essentiels, variés et accessibles, complémentaires à ceux de Chantefrais, tout en respectant un standard de qualité établi. Les franchisés bénéficient d'accompagnement, de formations et de contrôles réguliers. Au 30 juin 2025, 9 Mo Ti Shops étaient ouverts, avec un objectif de 5 nouvelles ouvertures d'ici 2026.



Ingrid Appou, Franchise Manager, Avipro

« Depuis 25 ans, Chantefrais connaît une progression continue portée par le dynamisme de l'entrepreneuriat, l'implication de son équipe et l'engagement des franchisés. Cette croissance témoigne d'un héritage solide construit au fil des années. Aujourd'hui, mon objectif est de préserver cette réussite collective et renforcer les fondations pour préparer l'avenir. »

AKOUPRE À MADAGASCAR



Le modèle de franchises Chantefrais a été répliqué à Madagascar en l'adaptant aux spécificités locales, il s'agit d'Akoufré !

Lancé en février 2022, Akoufré est la première franchise de volaille 100% malagasy, avec l'ambition de bâtir un modèle de business inclusif qui permet à des entrepreneurs de s'affirmer comme acteurs de la filière, tout en offrant au grand public un accès à du poulet de qualité.

Aujourd'hui, Akoufré c'est 33 franchisés dans la région de Antananarivo, dont plus de 80% sont gérés par des femmes. Chaque échoppe accueille en moyenne 125 clients par jour et propose une offre variée : 14 gammes de produits élaborés de volaille, du poulet frais entier et découpé, ainsi que des sous-produits. La marque organise également une convention annuelle pour saluer le travail de ses partenaires franchisés.

Ce modèle est un véritable succès : plus de 65% de la population de la capitale connaît la marque Akoufré, confirmant sa place d'acteur clé dans le secteur avicole malagasy.

« Avant, mon salaire de salarié ne suffisait pas à couvrir mes besoins. Grâce à Akoufré, j'ai pu ouvrir mon échoppe en décembre 2022 et être accompagnée tout au long de mon parcours. Dès le premier mois, les ventes ont dépassé les objectifs. Aujourd'hui, je suis fière de ma réussite et j'ai même pu recruter une personne pour m'aider. »



RAZAFINDRATSIMA Zo Vony Ialisoa, franchisee, Akoufré Andoharanofotsy

En 1983 émergeait déjà au sein du groupe, un Centre de Promotion de la Petite Entreprise (CPPE). En 2012, Eclasia Angel Fund, le business angel du groupe, est créé pour ancrer son engagement historique à promouvoir l'entrepreneuriat et aider les PME à voir le jour.

Bien qu'une adéquation aux piliers et axes de développement stratégiques du groupe est privilégiée, Eclasia Angel Fund reste à l'écoute de 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.

Eclasia Angel Fund collabore aussi avec l'écosystème local pour voir se multiplier les initiatives entrepreneuriales et l'innovation : Eclasia 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'Eclasia impliqués dans les projets d'Eclasia 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'Eclasia Angel Fund. Dans tous les cas, les apprentissages sont nombreux et riches.

Vous souhaitez nous parler de votre projet ?

Contactez-nous par email à l'adresse : sustainability@eclosia.com.



Alexander Oxenham, Managing Director, Domaines et Terroirs

« Angel Fund continue de jouer un rôle essentiel dans le succès de Takamaka Boutique Winery. Leur accompagnement, leurs conseils avisés et la mise à disposition de ressources stratégiques ont complété notre expertise en vinification et en commercialisation. Grâce à leur soutien, nous avons pu développer notre activité de façon considérable. Au-delà de l'aspect financier et stratégique, Angel Fund offre un véritable accompagnement humain, guidant l'entrepreneur et lui donnant toutes les chances de réussir. Leur rôle dépasse celui d'un simple partenaire : c'est un soutien solide et inspirant dont nous sommes fiers de bénéficier. »



**Eclasia
Angel Fund**



Scannez le QR code pour voir la vidéo !

Impact Sociétal

Un impact sociétal via Eclasia Solidarité



Créée en 2009, Eclasia Solidarité permet de développer, de financer et de mettre en place des actions en lien avec les valeurs fortes d'Eclasia.

Notre effort collectif en 2024

(Année financière de la Fondation janvier 2024 à décembre 2024)



Bilan Eclasia Solidarité 2024



Scannez le QR code pour lire le Bilan 2024 !



FOCUS sur 4 projets d'Eclasia Solidarité

#INCLURE : L'exemple du Projet Employabilité à Maurilait avec la Global Rainbow Foundation

Le projet vise l'**inclusion sociale de personnes en situation de handicap** dans le monde du travail, en partenariat avec la **Global Rainbow Foundation**. En 2025, **5 bénéficiaires** ont suivi le programme, avec **100% de stages réussis** et **30% ayant trouvé un emploi dans les six mois**. Quelques drop-outs ont été enregistrés durant la formation.



Christian Maudave, Head of HR à Maurilait, maintenant Head of HR à ECS

« Nous sommes fiers de soutenir ce projet CSR dédié à l'inclusion, offrant un accompagnement adapté et des opportunités professionnelles au sein de Maurilait. Cette initiative reflète nos valeurs de solidarité, d'inclusion et d'égalité des chances. »



#NOURRIR : L'exemple du projet de Jardin Communautaire de LMLC à Roche Bois avec MPRB

Le projet soutient l'ONG Zenes Lalimier dans le renforcement des capacités de **25 jeunes vulnérables** à Baie du Tombeau. En 2024, les bénéficiaires ont développé leurs compétences en permaculture via des situations pratiques : un chef d'équipe a été autonomisé et tous les participants ont assumé diverses responsabilités. La superficie cultivée a augmenté, fournissant régulièrement des produits frais au Mouvement pour le Progrès de Roche-Bois (MPRB), et leur performance collective a montré des comportements prometteurs.



Catherine Gouerec Ahnee, Consultante, LMLC

« LMLC et MPRB collaborent depuis 3 ans, avec un accent particulier sur la formation à la permaculture. La proximité facilite les échanges et permet d'élargir la collaboration, par exemple en fournissant des palettes pour le potager, entre autres. MPRB bénéficie également du soutien de LFL, qui se dit satisfait des activités et de cette collaboration. »





#ENTREPRENDRE : L'exemple du projet Poules Pondeuses de LFL avec MPRB

Le projet accompagne 10 bénéficiaires femmes de la région de Roche Bois dans la création et la gestion de leurs propres poulaillers. Elles bénéficient de formations en élevage, gestion financière et entrepreneuriat, afin d'assurer la pérennité du projet et de tendre vers une autonomie complète. Les résultats sont probants : les participantes génèrent désormais des revenus additionnels grâce à leur poulailler qu'elles gèrent de manière totalement autonome.



#RESPECTER : L'exemple du projet de LFL en partenariat avec Mission Verte sur le tri des déchets dans les écoles de Pailles

Le projet sensibilise **les enfants des écoles de Pailles** (SSS School, Xavier Barbe College et BCC School) à la pollution et au tri des déchets, afin qu'ils deviennent des modèles pour leur famille et leur communauté. Les résultats sont significatifs : 600 bénéficiaires ont été formés, **le tri des déchets a été mis en place dans deux écoles de Pailles, et plus de 30 kg de déchets sont collectés chaque mois.**



Projet Bizness Dimiel sous le programme Varuna

Dans la région du Morne, 7 femmes ont été accompagnées dans un programme de formation entrepreneuriale. L'objectif était de leur donner les compétences et les ressources nécessaires pour créer et développer une entreprise apicole durable. Au cours de cette formation, elles ont appris à gérer une entreprise (planification, organisation, finances), à développer des produits adaptés au marché et à promouvoir, vendre et fidéliser une clientèle.

Elles bénéficient également d'une formation pratique en apiculture, afin de maîtriser la gestion des ruches, la récolte du miel et les bonnes pratiques de production. À l'issue de cette formation, chaque bénéficiaire recevra 2 ruches complètes ainsi qu'un kit apicole afin de mettre en pratique directement les acquis et démarrer son activité.

KPIs du projet :

- 7 femmes formées en entrepreneuriat apicole
- 100% des participantes équipées de matériel complet pour démarrer leur activité
- 14 ruches installées (2 par bénéficiaire)
- 2 programmes de formation entrepreneuriat et apiculture



Nou Baz Solider est un espace solidaire qui propose aux personnes vulnérables et marginalisées des produits alimentaires et d'hygiène à prix réduit, ainsi qu'une ressourcerie offrant des vêtements et chaussures de seconde main, restaurés avec créativité. Nou Baz Solider est basée à Floréal près de la cité Mangalkan et a débuté ses activités en janvier 2025.

Objectifs :

- **Réduire la précarité alimentaire** : Fournir des denrées alimentaires de qualité à prix abordable aux communautés vulnérables,
- **Promouvoir l'inclusion sociale** : Création d'emplois pour les personnes en situation de handicap et vulnérables,
- **Sensibiliser à l'environnement** : Collecte, réparation et vente d'objets et vêtements d'occasion pour réduire les déchets,
- **Renforcement des compétences** : Ateliers et formations (gestion budgétaire, cuisine, etc.),
- **Valorisation des métiers** : Redonner vie aux vêtements et chaussures grâce à la cordonnerie, la couture et la peinture.

Pendant les premiers six mois d'opération, Nou Baz Solider a enregistré de forts progrès en visibilité, en portée et en impact. Grâce à la participation et à l'organisation d'événements clés tels que le Job Fair, l'exposition SVICC, les Green Fridays dans la communauté et le Marché des Artisans à Nouvelle Usine, le magasin a attiré de nouveaux clients solidaires et renforcé la fréquentation quotidienne.

KPIs du projet :

- 50+ clients solidaires attirés,
- 58 bénéficiaires vulnérables sélectionnés à Cité Mangalkhan et Cité L'Oiseau,
- 90 % des enfants des foyers bénéficiaires fréquentent l'école régulièrement,
- 20 bénéficiaires inscrits à des formations personnalisées,
- 937 kg d'articles de seconde main collectés et réutilisés.

Nou Baz Solider



Scannez le QR code
pour lire le bilan 2024 !

Une solidarité et un impact qui s'organisent aussi en complément d'Eclosia Solidarité

L'impact sociétal du groupe Eclosia est principalement canalisé via Eclosia Solidarité. Néanmoins, les entreprises du groupe portent parfois, en plus des projets d'Eclosia Solidarité, des projets et actions directement à leur niveau. Voici quelques exemples.

Programme alimentaire d'Avipro (Discounted Food Support Programme)

Le projet facilite l'accès à des protéines de qualité pour les familles mauriciennes vulnérables, en ligne avec la mission Nouri Nou Pei d'Avipro. Grâce à une application envoyant des bons d'achat par SMS utilisables dans les boutiques Chantefrais, les bénéficiaires accèdent à des aliments essentiels. Après un démarrage limité - **10% d'adoption** - les campagnes de sensibilisation et l'adaptation des bons ont permis d'atteindre **45% des familles ciblées**, soit **125 familles recevant chaque mois un poulet**.



Caroline Avrillon,
Sustainability Manager, Avipro

« Depuis deux ans, nous portons avec conviction le Discounted Food Support Programme (DFSP), né d'une belle collaboration entre la NSIF, ETS, AVIPRO et les franchisés Chantefrais. Au-delà des chiffres, ce programme apporte une aide précieuse aux familles vulnérables et démontre la force du partenariat entre public, privé et société civile au service du bien commun. »



Le collège Technique St Gabriel devient un Lycée Professionnel

Le Collège Technique Saint Gabriel, fondé en 1974, est devenu un Lycée Professionnel afin d'accueillir davantage de jeunes et de renforcer l'offre éducative technique à Maurice. Cette ambition a été rendue possible notamment grâce à la contribution **des entreprises du groupe Eclosia : Les Moulins de la Concorde, Panagora, LFL, Maurilait et Avipro**, pour un montant total de **Rs 10 millions**.

KPIs du projet :

- Plus de 100 jeunes formés annuellement.
- 80 % d'employabilité visée.
- Besoin identifié : 100 techniciens de maintenance en 5 ans.



Parce que chaque geste compte...

- **Les Moulins de la Concorde** soutiennent toute l'année plus de 200 écoles, associations, ONG à travers des donations de farine. En 2024, plus de 21 300 tonnes ont été offertes.
- En décembre 2024, **FTL** a apporté son soutien à l'Etoile du Berger à travers une distribution de cadeaux pour des enfants vulnérables et a soutenu la Paroisse Notre Dame de Lourdes par une donation aux personnes vulnérables.
- **Avipro** a soutenu l'École Saint Pierre RCA en collaboration avec l'ONG Mission Verte, en mettant en place un système de tri des déchets pour sensibiliser 325 élèves et 20 enseignants.
- **New Maurifoods** a soutenu le Centre d'Éveil de Cassis en réhabilitant et aménageant la bibliothèque du Shelter de Forest Side for Girls.
- **Ninety-Six Hotel Collection** a organisé un atelier de rédaction de CV au centre communautaire de Petite Rivière.
- **Les entreprises du groupe basées à Madagascar** ont fait un don au profit de l'Orphelinat Mangoraka à Ivato.
- **Avitech** a fait dons de paniers solidaires contenant des produits de première nécessité aux sept fokontany et aux quatre communes où sont implantés ses sites.

CHIFFRES CLÉS

CLIMAT-CARBONE

90 000 tCO₂e d'empreinte carbone

(scopes 1 et 2)

-18 % d'intensité carbone

+3 300 collaborateurs sensibilisés

à la Fresque du Climat

(Maurice et Madagascar)

ÉCONOMIE LOCALE ET CIRCULAIRE

72,5 % de déchets déviés de

l'enfouissement à Maurice

VIVANT ET BIODIVERSITÉ

3 000 mangroves plantées à Maurice

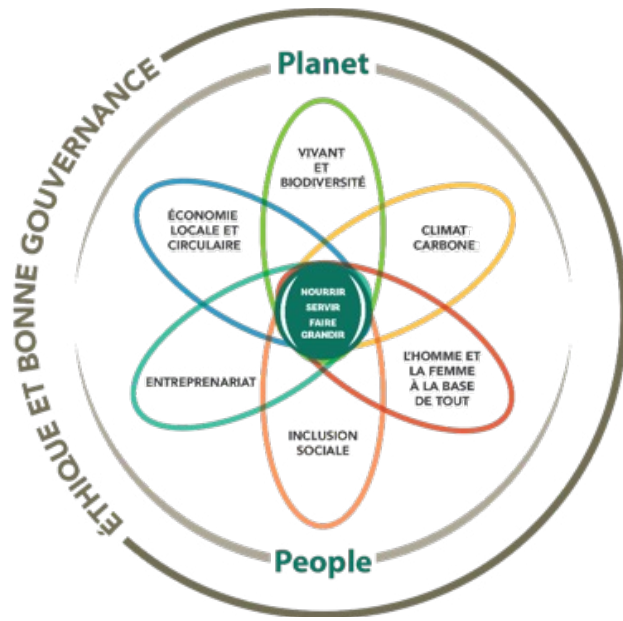
23 hectares de forêt restaurés

à Madagascar



Pla net





Notre stratégie environnementale s’articule autour de trois axes prioritaires, conçus pour piloter les actions tant au niveau du groupe que de ses filiales. Pour chacun de ces axes, des objectifs clairs ont été définis.

En ligne avec la matrice de matérialité des entreprises et du groupe, nous nous appuyons sur des indicateurs clés. Pour les usines du groupe, trois indicateurs principaux sont utilisés, en particulier pour le secteur agro-industriel : des progrès significatifs en matière d’efficacité énergétique et de traitement des déchets sont constatés. En revanche, une hausse de la consommation d’eau par tonne produite est observée.

Présentation de la performance sur les indicateurs clés de la stratégie de durabilité pour les usines d’Eclosia (hors PPI et Wecycle)

Axe	Indicateur	Unité	FY24	FY25	Évolution (%)
Climat Carbone	Énergie consommée par tonne produite	KWh/tonne produite	106,00	103,23	-2,6
	Déchets déviés de l'enfouissement à Maurice	%	69,5	72	+3,6
Économie locale et circulaire	Tonne de déchets générés par tonne produite	Tonne déchet/tonne produite	0,0138	0,0118	-14,7
	Volume d'eau consommé par tonne produite	M³/tonne produite	1,29	1,31	1,8



Dr. Yashvin Neehaul, Environmental Sustainability Manager

« Cette année a été marquée par une montée en compétence des responsables environnement au sein du Groupe. Nous avons également réalisé en interne le calcul de l’empreinte carbone de FY24, un exercice exigeant qui a demandé rigueur et discipline. Ce travail nous permet aujourd’hui de disposer d’une meilleure compréhension des émissions liées à nos activités et d’orienter plus efficacement nos actions. Je tiens à souligner le rôle essentiel du réseau des responsables environnement du Groupe et à saluer leur engagement quotidien dans ce parcours. »

L’award P Planet 2024

Ce sont les entreprises LFL à Maurice et Interex SA à Madagascar qui se sont vues décerner le prix Eclosia Way « Planet » pour l’année financière 2024 :



Christophe Noel, Country Manager, LFL Maurice

« L’obtention du P de Planète constitue une étape majeure dans notre engagement à placer les enjeux environnementaux et sociétaux au cœur de notre action, grâce à la mise en place d’un cadre clair et structurant. Les sessions de co-création ont permis à nos équipes d’imaginer ensemble des solutions créatrices de valeur durable et responsable. La politique et la stratégie ESG qui en sont issues portent l’empreinte de leurs contributions, individuelles et collectives. Cet award, célébré comme une réussite partagée, vient renforcer notre détermination à agir avec impact, tant au sein de l’entreprise qu’auprès de la communauté et de nos clients – axe central de nos actions futures. »



Valisoa Rahajarivola, Project and Marketing Executive, Interex SA

« Une immense fierté pour notre groupe d’avoir reçu le Trophée Planète ! Cette reconnaissance reflète l’engagement collectif de nos collaborateurs et partenaires en faveur d’une croissance durable et responsable. En tant que Relais Planète, je reste déterminée à impacter, préserver et agir pour un avenir plus vert. »



Climat-carbone

L'année 2024 s'est démarquée comme l'année la plus chaude jamais enregistrée, marquant, pour la première fois, un dépassement du seuil symbolique des 1,5°C au-dessus de la température de l'ère préindustrielle. Le constat est alarmant : chaque année établit successivement de nouveaux records de chaleur !

Face à cette réalité, l'importance cruciale de chaque geste est plus évidente encore, chaque dixième de degré compte, chaque initiative a un poids. Cette prise de conscience collective, selon laquelle "il n'y a pas de petite action" et où chacun a un rôle à jouer, constitue une fondation essentielle.



La dynamique internationale influence directement les politiques locales. En novembre 2024, Eclasia a participé activement à la COP29 en Azerbaïdjan. Eclasia faisait partie de la délégation mixte privé-public de Maurice. Cette présence a renforcé l'engagement du groupe envers les initiatives climatiques mondiales.

Le groupe Eclasia poursuit son engagement en renforçant et en déployant sa stratégie climat carbone.

LA STRATÉGIE CLIMAT-CARBONE D'ECLOSLIA

Notre objectif est d'atteindre une empreinte inférieure à 80 000 tCO₂e 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.



Mesurer, planifier, agir

L'empreinte carbone de l'année financière 2022 a servi de référence diagnostique selon la méthode GHG Protocol. Les mesures de réduction identifiées lors des ateliers ont été intégrées aux plans d'actions des entreprises responsables, certains ayant été mis en œuvre avec succès, tandis que d'autres se sont heurtés à des réalités opérationnelles.

Évaluer, ajuster, actualiser

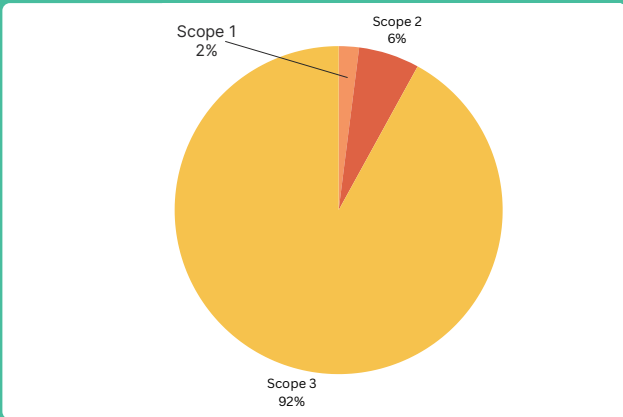
Pour l'année financière 2024, le calcul de l'empreinte carbone a été effectué en interne par les référents environnement de chaque entité, avec un accompagnement méthodologique fourni par les consultants du cabinet parisien EcoAct. Cette démarche nous a permis de vérifier la mise en œuvre des mesures envisagées et de réajuster les plans d'action en fonction des résultats obtenus. EcoAct a également certifié la méthodologie ainsi que l'empreinte carbone calculée au niveau des entités et du groupe Eclasia.

Corriger, harmoniser, renforcer

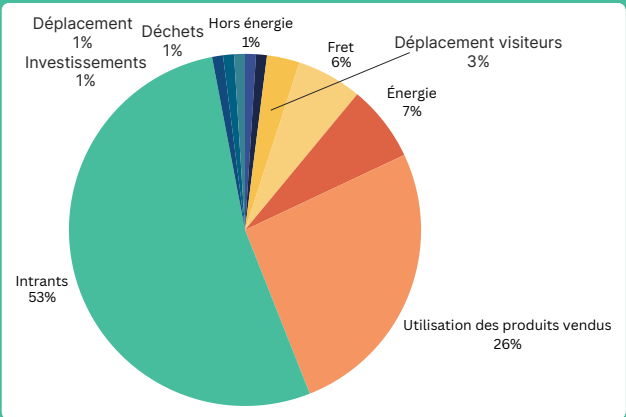
Ce second exercice a mis en lumière des lacunes dans la comptabilité initiale du premier exercice. Nous avons donc mis à jour l'empreinte carbone de cette année de référence, avec des corrections méthodologiques et une harmonisation des approches.

Le Scope 1, représentant les émissions directes, a constitué 2 % des émissions totales, dont la moitié est attribuée aux fuites de gaz réfrigérants. L'autre moitié provient de la combustion dans les sources fixes et mobiles. Le Scope 2, relatif à la consommation d'électricité, a représenté 6 % des émissions. En combinant les émissions des scopes 1 et 2, nous atteignons un total d'environ 90 000 tonnes de CO₂.

Le Scope 3, englobant les émissions indirectes, représente la majorité de nos émissions à hauteur de 92 %. Parmi celles-ci, 53 % sont liées aux intrants, 26 % à l'utilisation des produits vendus, et 6 % au fret. Les 7 % restants concernent les déplacements des visiteurs, les immobilisations, les déchets et les déplacements professionnels.



La distribution des émissions de GES par Scope



La distribution des émissions de GES par catégorie

Entre les exercices de 2022 et 2024, l'empreinte carbone a augmenté de 9 %. Cependant, en rapportant les émissions au chiffre d'affaires, l'intensité carbone est passée de 2 434 tCO₂e/M€ à 1 987 tCO₂e/M€, traduisant une amélioration de 18 % de l'efficacité carbone.

Plusieurs entreprises ont contribué positivement à cette performance. Une mention spéciale pour Avipro et LFL, qui ont respectivement réduit leurs émissions absolues de 15 % et 2 % sur cette période de deux ans.



« Cette année, nous avons franchi un cap important dans la réduction de notre empreinte carbone, avec des résultats tangibles sur nos scopes 1 et 3 et ouvert la voie à des projets innovants. Ces résultats nous rappellent que chaque effort compte et que notre détermination collective peut transformer l'avenir. Ensemble, nous bâtissons une production plus durable et respectueuse de notre planète. »

Caroline Avrillon, Sustainability Manager, Avipro



Tania Berthelot Planel,
Sustainability Manager, LFL

« À la suite de notre premier exercice de calcul de l'empreinte carbone, nous avons élaboré un plan de réduction ciblant nos principales sources d'émissions : les matières premières, le fret, les déplacements domicile-travail des employés et la consommation d'énergie. Chaque action a été confiée à un responsable de département pour assurer la responsabilité et le suivi. Ce plan a été partiellement déployé en 2024 et nous a permis d'atteindre une réduction de nos émissions, malgré une augmentation de la production. »

L'amélioration de l'empreinte carbone passe par différents éléments, on y retrouve l'amélioration de l'efficacité énergétique, la transition énergétique, ainsi que la sensibilisation.

Efficacité énergétique



Dans le cadre de la stratégie « produire plus avec moins d'énergie », plusieurs entreprises du Groupe ont engagé des actions significatives. Ainsi, Avipro et LFL ont respectivement amélioré leur impact énergétique, avec des réductions de 2% et 5% respectivement. Les Moulins de La Concorde se démarquent particulièrement avec le renouvellement d'une part importante de l'infrastructure électrique du Moulin A. Ce chantier ambitieux a permis de remplacer plus de 57 km de câbles électriques vieux de 35 ans par une nouvelle installation moderne et performante.



Julien Audibert, General Manager, LMLC

« Les efforts soutenus ont porté leurs fruits, l'année financière 2024-2025 s'illustre par une série d'initiatives concrètes qui renforcent durablement l'efficacité énergétique des Moulins. Les résultats sont probants, avec un nouveau record interne et une consommation énergétique réduite à moins de 72 kWh par tonne produite. »

Transition énergétique

Cette année a été marquée par la finalisation du projet CNIS (Carbon Neutral Industrial Sector) : le premier coup de pioche est planifié pour le dernier trimestre 2025. Il s'agira de la première ferme photovoltaïque du groupe, étendue sur 35 hectares, qui fournira l'électricité nécessaire à LFL, Avipro, Maurilait, Les Moulins de La Concorde ainsi qu'à Odysseo.



Irfanally Fatadin,
Managing Director, Renewworld

« Notre vision est claire et ce sera notre premier projet d'envergure. L'équipe est pleinement mobilisée pour relever ce défi. Le lancement des travaux est prévu pour le dernier trimestre 2025, avec une finalisation attendue au troisième trimestre 2026. Nous sommes convaincus que l'énergie solaire représente une solution durable et responsable pour l'avenir. »



Sébastien Lavoipierre,
Head of Industrial Projects, ECS

« Notre projet solaire contribuera significativement à accroître la part d'énergie renouvelable dans le mix électrique local, s'alignant pleinement sur la feuille de route énergétique nationale. Ce projet d'envergure aidera également à atténuer les hausses tarifaires actuelles, et celles à venir. Nous sommes heureux de collaborer avec Renewworld pour la construction de ce chantier, dont le démarrage est prévu cette année. »

À Madagascar, LFL a généré 268 329 kWh d'électricité via des panneaux photovoltaïques en 2024. D'autres projets sont en cours de développement pour réduire les émissions du Scope 2, notamment à Avitech. 4 fermes disposent aujourd'hui d'un système photovoltaïque, permettant de remplacer ou réduire l'utilisation des générateurs fonctionnant au fioul.



Fanantenana RAMAROSON, responsable de Développement Industriel, Avitech

« La majorité des fermes d'Avitech sont situées dans un rayon de 50 km autour du centre-ville, de ce fait, ces sites ne sont pas raccordés à la Jirama. Les générateurs tournent au minimum 10h de temps par jour. D'où l'initiative de solariser l'ensemble des installations. Pour FY25, 4 sites ont été solarisés, permettant ainsi d'économiser plus de 6570 litres de gasoil équivalent à 17tCO2e. »

Réfrigération : un enjeu climatique majeur

Les gaz réfrigérants ont un impact climatique significatif. Au sein du groupe, les émissions liées aux gaz réfrigérants représentent environ 1% de notre empreinte carbone mais aussi 50% du Scope 1, un domaine sur lequel nous avons un contrôle direct. Plusieurs initiatives sont en cours pour réduire ces émissions.

Accès client à l'empreinte carbone transport

FTL a mis en place un système de gestion innovant permettant à ses clients de connaître les émissions de gaz à effet de serre liées au transport de marchandises. En quelques clics, ce système calcule automatiquement les émissions associées en fonction du poids transporté et du trajet parcouru. Cette initiative s'inscrit dans l'engagement de FTL à fournir des solutions logistiques transparentes.



Laurent Vigier de latour,
Country Manager, FTL

« Nous avons souhaité intégrer cette fonctionnalité dans notre ERP permettant à nos clients de pouvoir calculer l'empreinte carbone de leurs transports réalisés et ainsi de générer les rapports nécessaires. Nous pensons qu'à l'avenir, cette fonctionnalité sera de plus en plus demandée et nécessaire à nos clients. »

La Fresque du Climat pour sensibiliser



Pour atteindre nos objectifs de réduction, l'engagement de tous les collaborateurs est essentiel. Cela passe par une sensibilisation aux causes et aux impacts du changement climatique. Depuis plusieurs années, le groupe Ecosia a déployé en interne la Fresque du Climat, qui a déjà permis de sensibiliser plus de 3 100 collaborateurs à Maurice représentant 76 % des collaborateurs sensibilisés. À Madagascar, déjà plus de 200 personnes ont assisté à l'atelier dont 100 % des collaborateurs de Maurilait. Cet accomplissement est largement dû à l'engagement des 50 animateurs internes de la Fresque du Climat au sein du groupe.

Un des apports majeurs de la Fresque est la co-construction d'une liste d'actions concrètes pour réduire notre empreinte carbone. Avipro s'est particulièrement distinguée en transformant ces échanges en un véritable plan d'actions, déployé depuis janvier 2025. Parmi les initiatives : le lancement d'un projet de covoiturage, des visites pédagogiques de centres de recyclage, des ateliers avec NML autour de produits à base de végétaux et l'organisation de déjeuners végétariens entre autres.



Melanie Kistnasamy, Sustainability Officer, Avipro

« La dernière étape de cet atelier consiste à identifier des actions concrètes pour réduire son impact climatique. Nous avons compilé les propositions des participants et organisé une série d'événements pour faciliter leur mise en œuvre. Les thématiques abordées allaient du transport à la biodiversité, de l'agriculture aux déchets, du fret à la communication.

Ce qui m'a le plus marqué, c'est l'épanouissement de mes collègues : leur curiosité en découvrant le recyclage des déchets, leur enthousiasme en dégustant des produits végétariens locaux, leur fierté en voyant leurs légumes pousser... Ces activités ont renforcé leur engagement envers le climat et ont rendu les actions concrètes plus accessibles. »

À MADAGASCAR AUSSI, ON FRESQUE !



Joel Razafindrakoto, Responsable RSE, ECS Madagascar

« Animer la Fresque du Climat auprès de nos collaborateurs a révélé une formidable énergie collective. Ayant acquis cette expertise en interne, nous confirmons notre intention d'utiliser la RSE comme un levier clé de notre stratégie..»



Économie locale & circulaire

Achats locaux et responsables

Le localisme ne se limite pas à l'origine des matières premières, mais englobe également le lieu et la manière dont les produits sont fabriqués, incluant une transformation locale significative et une valeur ajoutée substantielle. Bien qu'aucune définition légale spécifique n'existe à Maurice, le label « Made in Moris » propose une approche pour définir un produit local à travers un cahier des charges précis. Pour évaluer notre contribution à l'économie locale, nous avons choisi de mesurer le pourcentage de nos achats effectués en roupies mauriciennes. Cet indicateur, bien que simple, reflète notre engagement envers les fournisseurs locaux et constitue une base solide pour suivre nos progrès. Nous envisageons d'enrichir cet indicateur dans le futur en intégrant des critères tels que la part des produits certifiés locaux.

À la clôture de l'exercice financier 2025, à l'île Maurice, les achats des entreprises du groupe (hors Panagora, FTL, Charles Telfair Education et Ninety-Six Hotel Collection) représentaient 67 % des achats réalisés localement, contre 51 % l'année précédente. En ce qui concerne les achats non-trade (ceux de biens et de services n'entrant pas dans la composition des produits fabriqués), une légère baisse est observée: ils passent de 72 % l'an passé à 69 % cette année.

Achats responsables

En 2024, un travail en profondeur a été initié pour mieux comprendre les impacts de nos achats qui se concrétise par une politique d'achats responsables et le déploiement d'actions au sein des entités. C'est dans cette optique, par exemple, que Panagora a mis en place un accord d'approvisionnement durable avec ses fournisseurs, afin de favoriser un dialogue ouvert et une compréhension partagée de leurs engagements sociaux, environnementaux et de gouvernance.



Yovan Jankee, Sustainability & Communication Manager, Panagora

« Près de 60% des producteurs partenaires et près de 30% des fournisseurs de services majeurs ont aujourd'hui déjà signé un Sustainable Sourcing Agreement avec Panagora. Ces accords forment une base solide de collaboration pour des actions concrètes en matière de RSE. »

ENGAGEMENTS DU GROUPE



Achats locaux

Ouvrer à l'évolution de la valeur créée localement à travers des achats privilégiant les circuits courts.



Économie circulaire

Dépasser les 70% de déchets déviés de l'enfouissement à l'île Maurice et travailler sur une vision de « 0 waste to landfill ».



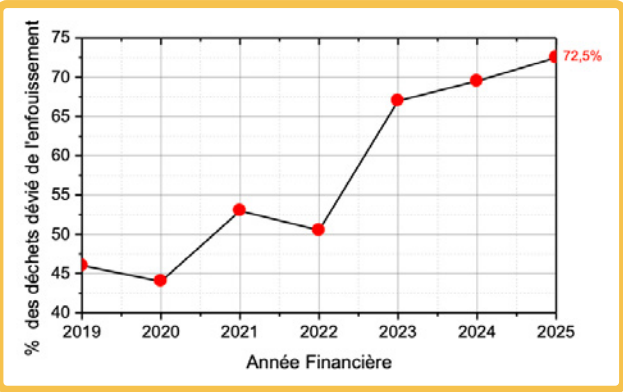
Plastique

Éco-concevoir, éliminer les plastiques inutiles et réduire leur utilisation, sensibiliser à leur recyclage

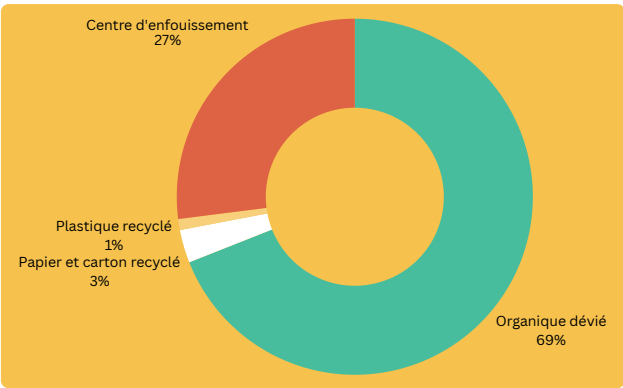
Déviations des déchets de l'enfouissement au-delà de 70 %

Depuis plusieurs années, le groupe Ecosia est engagé dans l'optimisation de sa gestion des déchets. Cette année, pour la première fois, à Maurice, plus de 70 % des déchets produits par le groupe ont été détournés d'un envoi en décharge : nous atteignons désormais 72,5 % de déchets déviés de Mare Chicose.

Notre objectif à long terme est d'atteindre le zéro déchet vers l'enfouissement. À moyen terme, nous visons 75 % de déchets déviés d'ici 2027.



Pourcentage des déchets déviés de l'enfouissement à l'Ile Maurice



Détail sur les catégories de déchets déviés à l'Ile Maurice sur l'année financière 2025

Au sein du groupe, 69 % des déchets organiques sont valorisés, auxquels s'ajoutent 3 % de papiers/cartons et 1 % de plastiques recyclés.



Yan de Robillard, Head of Processing Business Unit, Avipro

« Le rendering plant affirme son rôle clé dans la valorisation de nos déchets organiques. En 2024, plus de 3,010 tonnes ont été transformées en produits de premier grade pour l'alimentation canine. Fidèles à notre engagement, nous poursuivons notre effort vers des débouchés plus écologiques. Ainsi, à travers une collaboration avec Énergie de Mascareignes d'autres déchets sont désormais utilisés pour la méthanisation, détournant 1,307 tonnes supplémentaires de déchets et générant des bénéfices à la fois environnementaux et opérationnels. »



Nihshesha Jebodh, QSHE Officer, LMLC

« Aux Moulins de la Concorde, nous avons poursuivi l'amélioration de nos efforts de valorisation des déchets, avec 88 % des déchets réutilisés ou recyclés et donc non envoyés aux centres d'enfouissement. Cela est rendu possible grâce à l'implication active des employés dans le tri à la source, ainsi qu'au soutien des recycleurs qui valorisent ces matériaux. Cette synergie entre acteurs internes et partenaires externes constitue un levier essentiel pour une gestion des déchets durable et responsable. »



Emmanuel De Rosnay, General manager, PPI

« Chez PPI, tous les collaborateurs s'impliquent activement pour envoyer un maximum de nos déchets au recyclage et ça paie. On est passé de 91 % de déchets recyclés en 2024 à 96 % en 2025. Cela concerne principalement les chutes de carton, que nous expédions ensuite à WeCycle.. »

Un engagement historique sur les plastiques

Pour une île comme Maurice, la gestion de la pollution plastique revêt une importance particulière, les écosystèmes marins et la biodiversité étant vulnérables. Le groupe Ecosia s'implique activement dans les consultations nationales, favorisant le partage d'une pluralité de solutions mais s'engage aussi historiquement pour des solutions concrètes pour réduire l'utilisation du plastique, le recycler et sensibiliser sur les enjeux de la pollution plastique.

Des emballages plus respectueux de l'environnement

Depuis plusieurs années déjà, les entreprises du groupe explorent des solutions innovantes à travers l'écoconception.

Pour piloter cette transition de manière structurée, Maurilait s'est doté d'une Roadmap plastique. Cette année, leur engagement s'est exprimé dans les choix faits pour la nouvelle brique de lait Candia : elle offre les mêmes garanties d'hygiène tout en réduisant la quantité de plastique de 24 % par rapport à l'ancienne version.

Avipro poursuit ses efforts en adoptant un nouvel emballage monomatériau pour le poulet congelé, remplaçant une solution tri-matière, ce qui améliore la recyclabilité.

New Maurifoods, quant à elle, a réduit l'épaisseur de ses emballages, passant de 10,4 kg de plastique par tonne produite à 9,6 kg, renforçant ainsi son efficacité environnementale.



Virginie Deschamps, Head of New Maurifoods

« New Maurifoods continue de réduire l'épaisseur de ses emballages plastiques des produits élaborés de volaille là où c'est techniquement possible, afin de réduire la quantité de déchets envoyés au centre d'enfouissement. »

À MADAGASCAR



À Madagascar, Avitech a remplacé les barquettes en polystyrène par des barquettes biosourcées et biodégradables, marquant une étape importante vers des emballages plus responsables.



Supporting
Green Impact's
mission for a
cleaner Mauritius



Olivier Zuël, General Manager, Maurilait

Innover à travers des partenariats pour plus de recyclage

Les entreprises du groupe sont engagées dans la mouvance « Beat Plastic Pollution ».

Cette année, Maurilait a participé à un projet volontaire de Responsabilité Élargie du Producteur (REP), aux côtés de PIM et Sofap, pour la mise en place d'un camion de collecte piloté par la startup Green Impact. Ce véhicule participe à la récupération des bacs de crème glacée des hôtels, destinés au recyclage via la société PIM.

« C'est un honneur pour nous de travailler avec des entreprises tel que SOFAP et PIM et d'apporter notre soutien à une PME engagée tel que Green Impact. Au-delà de la collecte et du recyclage c'est aussi, à cette échelle, un moyen pour nous de mieux cerner les difficultés et les obstacles à surmonter en préambule d'une action similaire a plus grande échelle. »

Convaincus que ce n'est pas une lutte individuelle, mais un effort collectif, Ninety-Six Hotel Collection a rejoint le Global Tourism Plastic Initiative, se positionnant aux côtés d'autres acteurs du secteur hôtelier pour réduire l'usage du plastique.



Chaveena Venkatiah, Quality/Sustainability Manager, Ninety-Six Hotel Collection

ET WECYCLE... REJOINT ECLOSIA !

Cette année, ces engagements dans une économie locale et circulaire ce sont cristallisés avec l'acquisition de l'entreprise **WeCycle**: la première entreprise de l'Océan Indien à fabriquer du papier kraft et des boîtes d'oeufs avec 100 % de déchets papier et carton.



Sensibiliser sur la pollution plastique

L'escale du navire Plastic Odyssey à Port-Louis a constitué un temps fort de sensibilisation pour nos collaborateurs et nos parties prenantes. Véritable laboratoire flottant, ce navire collecte au fil de ses expéditions des solutions innovantes de lutte contre la pollution plastique.

À cette occasion, plusieurs entreprises du groupe (Avipro, Ninety-Six Hotels Collection, LFL, LMLC et Maurilait) ont saisi l'opportunité de renforcer la sensibilisation interne et externe à travers la projection du film Plastic Odyssey, des visites guidées du navire et des actions éducatives menées auprès des écoles. Les Moulins ont illuminé leurs silos en bleu pour marquer leur engagement.

LFL a, pour sa part, initié un « Mois de l'économie locale et circulaire » consacré à la thématique du plastique, combinant clean-ups, concours de tri, installation de poubelles de tri dans les écoles et sensibilisation de plus de 600 élèves. Cette initiative a permis de collecter plusieurs centaines de kilos de déchets plastiques et de mobiliser la communauté locale autour d'un objectif commun : #BeatPlastic Pollution.



Amélie Koenig, Sustainability Officer, LFL

« A l'occasion de la Journée mondiale de l'environnement et de la campagne #BeatPlasticPollution, LFL a mené un mois d'initiatives marquantes pour sensibiliser et mobiliser contre la pollution plastique. Le bilan est impressionnant : 975 kg de plastique récupérés en seulement un mois, grâce à une mobilisation exceptionnelle ! Ce mois a constitué une belle opportunité pour engager et inspirer nos collaborateurs et la communauté dans la lutte contre la pollution plastique. »



Vivant et Biodiversité

ENGAGEMENTS DU GROUPE



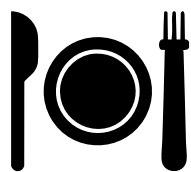
Préserver le vivant

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.



Préserver l'eau

Réduire la consommation d'eau douce.



Alimentation responsable

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.

La préservation de la biodiversité, la protection du vivant et la promotion d'une alimentation responsable constituent un axe important de la stratégie de développement durable du groupe Eclasia. Cet engagement se traduit par la mise en œuvre de pratiques respectueuses de l'environnement et des innovations qui limitent notre empreinte écologique.

Alimentation responsable

La végétalisation de l'assiette est un enjeu environnemental mais représente aussi une alimentation plus équilibrée et bénéfique pour les consommateurs. New Maurifoods a renforcé son offre de produits à base de légumes, et ce n'est qu'un début !



Virginie Deschamps,
Head of New Maurifoods

« Dans une logique d'amélioration continue et de promotion d'une meilleure alimentation, New Maurifoods poursuit le développement de sa gamme de produits élaborés à base de légumes. Le lancement récent d'un Burger Paneer aux poivrons et l'arrivée prochaine de quatre nouvelles références répondent à la demande croissante d'alternatives diversifiées. Du côté des produits élaborés de volaille et de légumes, une nouvelle référence Chantefrais – Burgers Poulet et Légumes a également vu le jour.. »



Le burger paneer de Régol



Une nouvelle référence Chantefrais :
le burger poulet et légumes

Maurilait est historiquement engagé à faire évoluer ses gammes de produits pour le meilleur pour ses consommateurs. Cette année, les laits aromatisés Candy Up sont désormais enrichis en vitamine D, les colorants artificiels y ont été supprimés et ils présentent une réduction de sucre allant jusqu'à 16 %. Par ailleurs, six variétés de Dahi sont désormais élaborées avec des arômes naturels. Cette démarche se poursuit également sur le volet nutritionnel avec une réduction de 12 % de sucre dans la crème dessert vanille, ainsi qu'une baisse progressive des teneurs en sucre sur plusieurs références de la marque J.



Louis De Labauve D'Arifat, Sustainability Lead

« L'équipe R&D à Maurilait travaille activement à améliorer les qualités nutritionnelles de nos produits selon un plan prenant en compte à la fois les exigences de nos franchiseurs mais également le contexte local. Nous travaillons depuis plusieurs années à réduire la teneur en sucre de nos produits, à remplacer les colorants et arômes de synthèse vers du naturel, mais aussi à offrir des produits avec des avantages nutritifs meilleurs comme les produits riches en protéines (Grecque et Skyr). »

Le Nutri-Score, gage de transparence nutritionnelle

Dans une volonté de responsabilité vis-à-vis des consommateurs, le groupe Eclasia poursuit l'intégration progressive du Nutri-Score sur ses gammes de produits. Cet outil de lecture simple et universel permet d'évaluer la qualité nutritionnelle des aliments grâce à un code couleur allant de A à E. Chez New Maurifoods, déjà 31 % des produits affichent un Nutri-Score, une proportion appelée à croître au fil des années. Du côté d'Avipro et de LMLC, la couverture est totale, avec 100 % des produits désormais évalués et étiquetés selon le Nutri-Score.

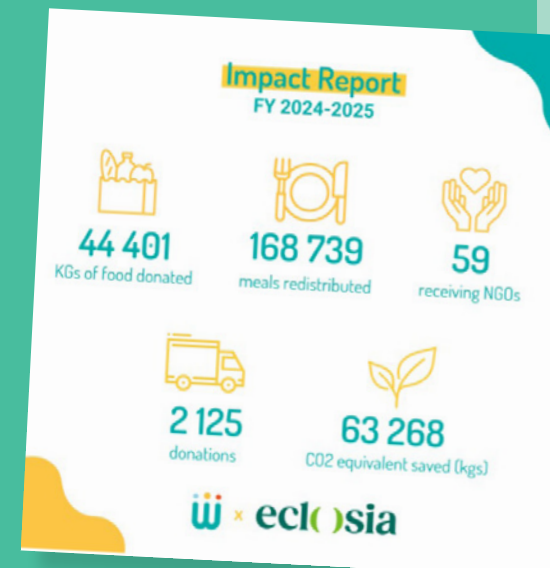
Le Gaspillage Alimentaire

Malgré les efforts constants pour optimiser les opérations et limiter les surplus de production, une part perdure. Afin d'éviter que ces denrées consommables ne soient perdues, nos entreprises collaborent étroitement avec FoodWise pour en assurer la redistribution auprès d'ONGs partenaires. Ainsi, au cours de l'exercice financier 2025, plus de 168 000 repas ont été redistribués à 59 organisations, contribuant à réduire significativement le gaspillage alimentaire tout en soutenant des communautés dans le besoin.



Tania Cretin, Sustainability
officer, PNE

« Depuis 2019, le soutien constant et le professionnalisme de FoodWise nous accompagnent au quotidien pour transformer nos surplus en repas aux Mauriciens qui en ont le plus besoin. En 2025, nous avons étendu le Food Donation Programme à la majorité de nos restaurants avec 5 nouveauxancements. 24 restaurants y participent déjà et nous serons bientôt 25. Concrètement, chaque collecte organisée avec FoodWise valorise nos invendus en repas distribués rapidement via un réseau d'ONG. »



À MADAGASCAR



À Madagascar, Avitech, Pick & Eat et Maurilait ont poursuivi leur collaboration avec Bii, ce qui a permis de distribuer 7163 repas aux bénéficiaires du réseau.



Préserver nos ressources en eau

De nombreuses études démontrent que les petits États insulaires en développement seront parmi les plus exposés aux crises hydriques à venir, en raison notamment des effets du changement climatique. Maurice n'échappe pas à cette réalité. Si le volume global des précipitations reste relativement stable, leur répartition géographique a changé. Cette évolution perturbe le remplissage des réservoirs, entraînant une pression croissante sur la disponibilité des ressources en eau et une gestion de plus en plus complexe de cet enjeu vital. Il convient d'accentuer les efforts pour maîtriser la consommation d'eau, réduire les gaspillages lorsque cela est possible et améliorer notre efficacité hydrique afin d'assurer une gestion durable de cette ressource essentielle.

Cette année, Avipro et Les Moulins de La Concorde ont enregistré une réduction de leur consommation absolue de 11 % et 2 % respectivement. Rapportée à la production, la performance est encore plus marquante, avec des diminutions de 13 % et 5 % par tonne produite.



Berty Legrand, Maintenance Officer, Avipro

« Compteurs stratégiques, maintenance renforcée, optimisation de la pression et sensibilisation : autant d'actions qui ont transformé notre gestion de l'eau au Processing. Nous disposons aujourd'hui d'un contrôle plus rigoureux et des indicateurs de consommation en nette amélioration. »



Les projets Varuna à Maurice et Madagascar pour la biodiversité

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. Deux entités du groupe Eclosia bénéficient de ce soutien pour réaliser des projets d'envergure à Maurice et à Madagascar.

Fiharilova à Madagascar

Dans l'objectif de « contribuer à la préservation du Corridor Forestier de Bongolava dans le District de Port Bergé, Région SOFIA », LFL Madagascar, en partenariat avec l'ONG Miarintsoa, a mis en œuvre depuis le mois de mai 2024 le Projet Fiharilova



Erick Andriamihajarivo, Coordinateur du projet Fiharilova à Madagascar

« J'ai eu beaucoup de chance de coordonner une équipe dont les membres sont compétents et expérimentés dans leur domaine respectif et qui partagent la même ambition de vouloir participer à la conservation des écosystèmes. Nous voulons faire mieux pour la deuxième année. »



En une année,

- 5 pépinières installés et 23 hectares de forêt dégradée restaurés grâce aux actions de reboisement
- Plus de 2 600 villageois ont été sensibilisés aux enjeux environnementaux, et 13 techniciens ainsi que 25 paysans relais ont bénéficié d'un renforcement de capacités.
- 25 parcelles de démonstration de nouvelles techniques culturales ont été mises en place, touchant 800 villageois
- La mise en place de 51 Groupes d'Épargne Communautaire (GEC) regroupant 1208 membres, dont 67 % de femmes, a renforcé l'autonomie financière et la solidarité des ménages.

Restauration des Ecosystèmes à carbone bleu

À Maurice, Odysseo s'est associé à Eclosia Solidarité, à l'Association pour le Développement Durable et à Attitude Foundation pour mener un projet de restauration des écosystèmes à carbone bleu, en particulier les mangroves et les herbiers marins. Ce partenariat vise à protéger et valoriser ces milieux essentiels, tout en impliquant les communautés locales et en sensibilisant les jeunes générations.



Shane Sunassee, Chargé de Mission Carbone Bleu, Projet Varuna

« En une année, notre plus belle réussite reste le soutien et l'engagement des dames du Morne, que nous appelons avec affection nos ambassadrices des mangroves. Grâce à leur implication, nous avons posé des bases solides qui ouvrent la voie à une seconde année prometteuse. »

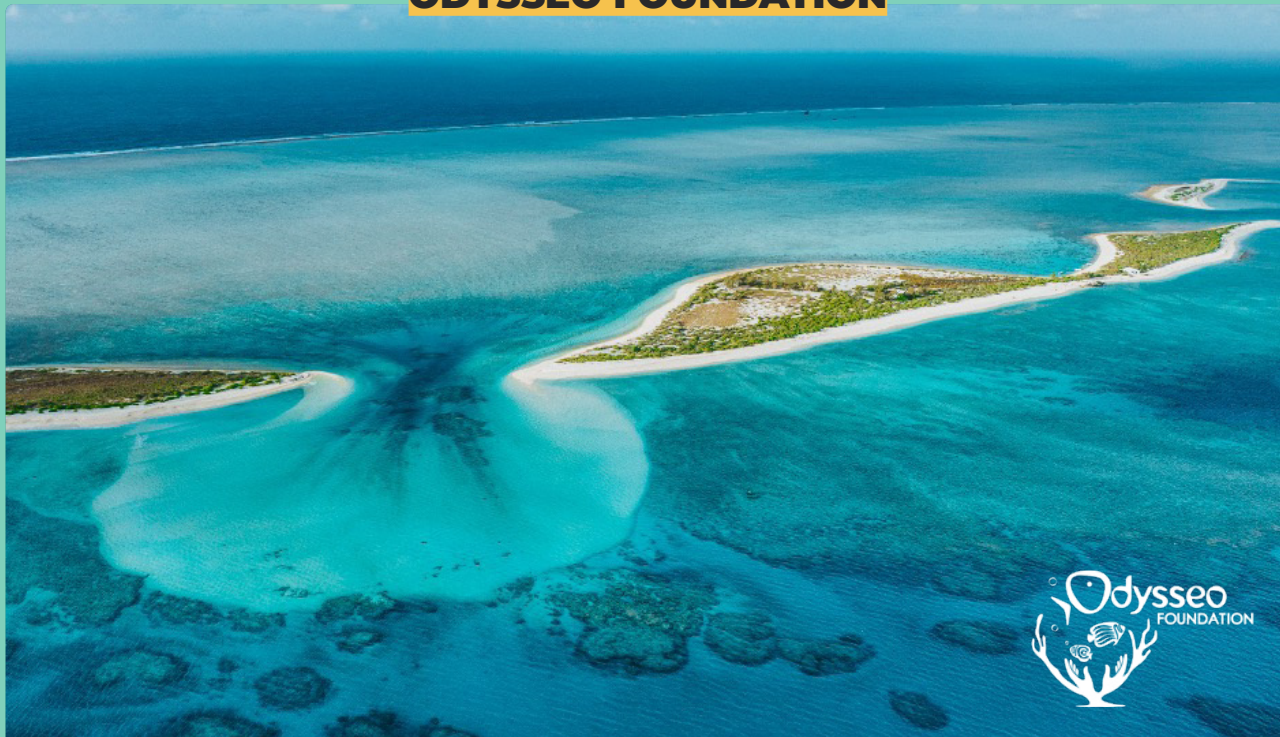




En une année,

- La mise en place d'une pépinière de mangroves et plus de 3 000 mangroves déjà plantés.
- La création d'une pépinière d'herbiers marins.
- La formation en entrepreneuriat et en apiculture de sept bénéficiaires issues de la communauté des dames du Morne,
- Des actions de sensibilisation dans les écoles et lors de journées mondiales.
- La mise en place d'un laboratoire spécialisé dans la mesure de la séquestration de carbone, accompagné du lancement d'un plan de surveillance environnementale.

ODYSSEO FOUNDATION



Cette année, pour le vivant et la biodiversité, le fait marquant a été le lancement, en septembre 2024, de la première fondation régionale œuvrant pour l'Océan, ses écosystèmes et les communautés côtières : Odysseo Foundation et sa devise « Blue The Future ».

Engagement de tous

Les responsables et référents environnement au sein des entreprises du groupe sensibilisent et pilotent les plans d'actions : ils s'engagent tout au long de l'année et mobilisent les énergies au sein des entreprises mais aussi des communautés.



Les journées mondiales

Les journées mondiales offrent une opportunité précieuse pour renforcer nos actions et sensibiliser largement. En 2025, au-delà de la Journée mondiale de l'environnement, les entreprises du groupe ont célébré la Journée mondiale de la biodiversité, le Food Safety Day, la Journée mondiale des océans, la Journée des mangroves ainsi que la Journée des abeilles. Ces événements se sont traduits par des donations de plantes aux collaborateurs, des visites et activités de terrain, ainsi que des sessions de sensibilisation organisées en interne comme en externe.

Odysseo a joué un rôle central lors de la Journée mondiale de la biodiversité, en co-organisant le Festival du Vivant, une première à Maurice. Cet événement, qui a rassemblé de nombreux acteurs engagés dans la protection du vivant, a marqué les esprits et renforcé la mobilisation collective autour de la biodiversité.



Léa De Oliveira, Programme Manager, Odysseo Foundation

« Le Festival du Vivant a offert une tribune précieuse pour rappeler que la vie marine, pilier essentiel de notre biodiversité et source de services vitaux pour l'humanité, reste trop souvent reléguée au second plan dans les discours sur la biodiversité. En mettant en avant Odysseo Foundation et notre projet de restauration des écosystèmes ne bleu, il a contribué à replacer au cœur des réflexions sur notre avenir commun. »



De l'entreprise à la Communauté

Il est essentiel d'aller au-delà de notre périmètre d'activité et de reconnaître que nous faisons partie intégrante d'un écosystème d'entreprises et de voisins. L'ambition est de renforcer les liens avec les communautés, de comprendre leurs besoins et de les associer à nos initiatives de développement durable afin de co-construire des solutions pérennes.

À Pailles, LFL illustre parfaitement cette approche collaborative grâce à un comité de voisins qui réunit chaque trimestre entreprises de la région, ONG et écoles pour échanger et définir des actions concrètes. Ces rencontres ont déjà permis l'installation de huit poubelles publiques et l'organisation de sessions de stérilisation pour chiens et chats. Dans le même esprit, Avipro collabore avec les écoles de la région de Montagne Ory à travers différents projets éducatifs et environnementaux.



Tania Berthelot Planel, Sustainability Manager, LFL

« À travers la formation des Green Champions de l'école SSS Pailles et la création d'un comité de voisins pour porter des projets environnementaux, LFL a favorisé l'implication directe des élèves, habitants, écoles et ONG de Pailles. Ces initiatives ont déjà permis de collecter près de 300 kg de plastique, de sensibiliser plus de 600 élèves et d'engager l'installation de poubelles sur le terrain. »

Au Morne, un pan important du projet Varuna porté par Odysseo cible la communauté. Les habitants participent activement aux activités organisées lors des journées mondiales, mais aussi à d'autres actions collectives qui renforcent leur implication dans la protection et la valorisation de leur environnement.



CTC, un think tank indépendant pour le partage des connaissances

Le Charles Telfair Centre (CTC) est désormais une organisation à but non lucratif, un centre de réflexion indépendant pour la région de l'Océan Indien occidental. Ses travaux s'articulent autour de quatre grands thèmes : croissance économique & développement inclusif, transformation digitale, gestion durable des océans, changement climatique & biodiversité

Cette année, le CTC a produit 15 publications originales, parmi lesquelles 3 notes de politiques publiques, et organisé 9 événements, incluant une conférence internationale et trois ateliers.

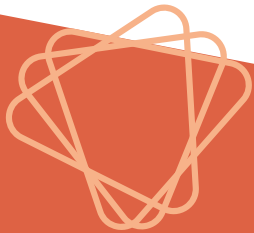


Dr. Myriam Blin, Head of The Charles Telfair Centre

« Nous sommes fiers d'avoir, en cinq ans, établi le Charles Telfair Centre comme le seul think tank régional entièrement indépendant et une référence croissante dans le domaine du partage des connaissances. Cette nouvelle étape va de soi : elle va nous permettre d'augmenter notre impact et de renforcer notre rôle de pont entre les idées et l'action. Grâce à notre indépendance et à notre engagement envers la qualité et la rigueur intellectuelle, nous continuerons à faire avancer les débats et à influencer les politiques et les pratiques pour un avenir plus durable et inclusif. »



Process



CHIFFRES CLÉS

92,9 % de taux de service
(produits distribués par Panagora)

26 certifications qualité

900 utilisateurs ERP

Satisfaction des parties prenantes

Chez Eclasia, la satisfaction des parties prenantes est au cœur de nos préoccupations. Le groupe poursuit activement l'optimisation de sa Supply Chain afin d'accroître sa résilience et sa performance opérationnelle.

Dans le cadre de cette démarche, plusieurs entités du Groupe, notamment les entreprises de production et Panagora, ont adopté l'application B2Wise, basée sur la méthode avant-gardiste du DDMRP (Demand Driven Management Requirements Planning). Cette approche permet une gestion dynamique en s'appuyant sur la demande réelle, ce qui est particulièrement pertinent dans un environnement de plus en plus volatil, incertain, complexe et ambigu (VUCA).

Face aux risques logistiques croissants et à la variabilité des délais d'approvisionnement, des ajustements spécifiques ont été apportés au paramétrage de B2Wise. Ces initiatives ont permis de mieux anticiper les perturbations et de réduire significativement les ruptures, en particulier sur les produits importés et sur les matières premières critiques.

En conséquence, le taux de service de tous les produits commercialisés par Panagora a enregistré une progression, atteignant 92,9 % en 2025, contre 89,6 % en 2024.

« L'année financière 2025 a été marquée par une activité soutenue et de nombreux défis, que les équipes ont su relever avec engagement et agilité. Sur le pôle import, les opérations ont été globalement bien maîtrisées, malgré les perturbations habituelles de la chaîne d'approvisionnement liées aux congestions portuaires et les retards liés aux conditions climatiques. Grâce aux mesures anticipées pour renforcer nos stocks de sécurité, notamment dans un contexte géopolitique tendu au Proche-Orient, l'impact de ces aléas est resté limité. L'approvisionnement local, en revanche, a été plus affecté. Les ruptures constatées chez certains concurrents ont entraîné une hausse inattendue de la demande, exerçant une forte pression sur la capacité de production des entreprises locales. Le manque de main-d'œuvre dans certaines activités et quelques incidents techniques en production ont également accentué ces tensions. Malgré ce contexte, Panagora a enregistré une belle performance, portée par la progression de ses marques phares. Ceci a été possible grâce à la réactivité des équipes et la qualité de la collaboration avec nos partenaires locaux et internationaux. »

En réponse à une augmentation significative de la demande sur le marché, les équipes d'Avipro ont su faire preuve d'agilité et de réactivité pour assurer une disponibilité continue des produits. Dans ce contexte, une coordination renforcée avec les différentes parties prenantes a été mise en place. Cette communication active et structurée a joué un rôle clé et a permis de garantir la fourniture du marché.

« L'année FY25 a été marquée par un contexte difficile avec un manque de poulet sur le marché, qui a exigé une grande agilité de la part de nos équipes. Nous avons travaillé en étroite collaboration avec les ministères et les différents acteurs du marché pour sécuriser la disponibilité du poulet local. En interne, une coordination renforcée entre la production, la logistique et les ventes nous a permis de gérer les priorités avec efficacité et de continuer à livrer nos clients malgré les contraintes. Je tiens d'ailleurs à saluer le travail exceptionnel d'Avipro Processing, qui a maintenu la cadence malgré un effectif réduit. En externe, nous avons choisi la transparence totale : informer, expliquer et accompagner nos clients et partenaires sur les réalités du marché et les solutions possibles. Même dans les situations les plus tendues, nous avons su honorer nos engagements et maintenir la confiance de nos clients. »



Anjina Saddul, Head of Marketing & Supply Chain, Panagora



Mona Ramasawmy, Head of Marketing, Avipro

L'award P Process 2024

Pour l'année financière 2024, ce sont les entreprises **Maurilait à Maurice** et **Pick & Eat à Madagascar** qui se sont vue décernées le prix Eclasia Way « Process ».



Benjamin Pouilles, Head of Factory, Maurilait

« Recevoir le P de Process a été un honneur pour Maurilait. Une belle reconnaissance du travail accompli par les équipes. Ce qui a fait la différence cette année-là fut l'approche dynamique et innovante dans notre façon de collecter et de traiter les multiples données disponibles sur l'ensemble des équipements usine, tous différents les uns des autres. Cela s'est matérialisé à travers la création d'une solution technique, une plateforme de données, développée entièrement par les équipes de Maurilait qui prend en considération les attentes et demandes de nos clients internes. Soutenue par notre certification ISO 50001, cette approche nous a permis de réaliser une belle performance au niveau de l'efficacité énergétique, grâce à une meilleure maîtrise de l'information, résultant en une bonne réactivité et une plus grande productivité. »



Tsiory Joanna RABEKOTO, Responsable Marketing Pick N Eat Madagascar

« Remporter le trophée Process à Eclasia Way est une fierté qui reflète l'engagement et la passion de toute l'équipe. Le challenge de représenter KFC, les normes que cela implique dans notre contexte national difficile reste un défi, mais ce succès nous a donné à tous un formidable coup de boost pour aller encore plus loin ensemble. »



Engagement pour la qualité totale et l'amélioration continue

L'engagement envers la qualité s'exprime dans le credo d'Eclosia et s'inscrit dans l'ADN même des entreprises : qualité des services, des produits mais aussi de l'importance accordée dans la qualité des relations humaines à l'intérieur comme à l'extérieur des organisations. C'est une véritable « culture de qualité » !

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

CERTIFICATIONS	AMPRO	NMIL	LFL PAILLES	LFL RCHETTERRE	LES MOULINS	MAURLAT	PANAGORA	NINETY SIX	KFC	FTL	LFL MADA	AVITECH
ISO 9001 (Qualité)												
ISO 14001 (Environnement)												
HACCP (Food Safety)												
ISO 22000 (Food Safety)												
ISO/ IEC 17025 (Laboratoire)												
ALIMENT CONFIANCE (Métier)												
QUALITÉ VOLAILLE (Métier)												
ISO 50001 (Energie)												
HALAL												
FSSC 22000 (Food Safety)												
ISO 45001 (Santé et sécurité)												

En 2025, de nouvelles certifications ont été obtenues :

- FSSC 22000 : Panagora et Avitech
- ISO 45001 : LFL Pailles

En 2025, Panagora et Avitech ont complété leur transition du système HACCP vers la norme FSSC 22000 version 6. Cette certification repose sur un système de management de la sécurité des aliments plus rigoureux, répondant à des exigences accrues en matière de contrôle, de traçabilité et de prévention des risques. Cette évolution traduit une volonté d'amélioration continue et de renforcement des pratiques en matière de Food Safety, en ligne avec les standards internationaux les plus stricts.



Neeraj Coothoopermal,
Quality manager, Panagora

« Dans le cadre de notre démarche d'amélioration continue, Panagora a obtenu la prestigieuse certification FSSC 22000, une référence mondiale en sécurité alimentaire. Cette réussite, rendue possible grâce à l'accompagnement de la TQM Unit et à l'engagement de nos équipes, fait de nous la première entreprise du groupe Eclosia à décrocher cette certification. Notre système repose sur des contrôles rigoureux à chaque étape de la chaîne d'approvisionnement, avec une attention particulière portée à la qualité des fournisseurs, des matières premières et des emballages, ainsi qu'à la durabilité et à la réduction du gaspillage alimentaire. Elle témoigne de notre engagement constant, au service de nos clients et des consommateurs. La FSSC 22000 s'inscrit pleinement dans notre vision et mission. »

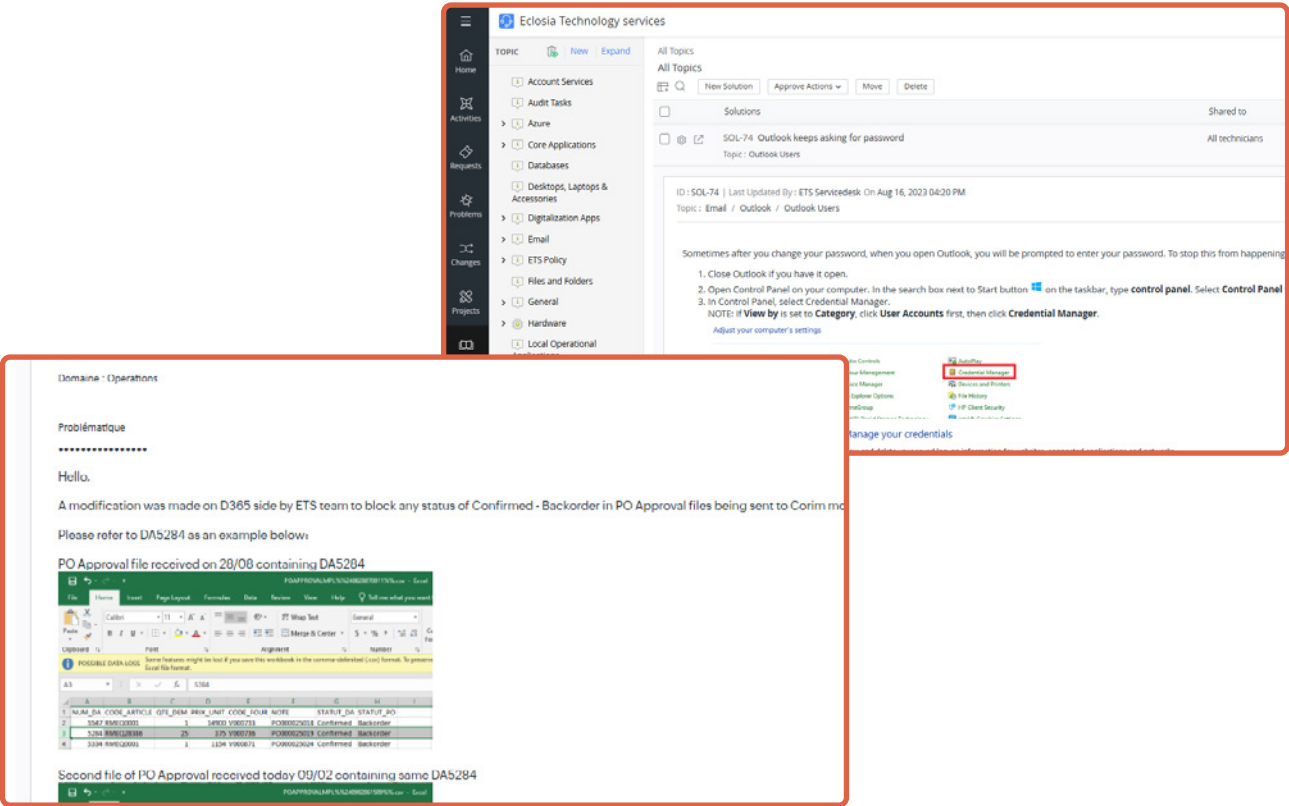
Par ailleurs, chez LFL Pailles, l'un des axes majeurs de cette année a été le renforcement de la culture de santé et sécurité au travail, avec pour objectif l'obtention de la certification ISO 45001. Dans cette dynamique, plusieurs initiatives ont été déployées afin d'identifier et d'adopter les meilleures pratiques. Ces efforts reflètent la volonté de LFL de créer un environnement de travail toujours plus sûr, durable et aligné sur les standards internationaux.



Christophe Noel, Country
Manager, Livestock Feed

« Pour instaurer un véritable changement de culture, il fallait un cap clair, un fil conducteur : un projet porteur de sens. C'est ainsi que l'objectif de viser la certification ISO 45001 à l'échéance de juin 2025 a été défini. La compréhension du niveau d'exigence requis s'est construite grâce à des échanges enrichissants et un accompagnement rapproché, tant avec les meilleurs acteurs locaux à Maurice qu'avec nos partenaires techniques internationaux. Formations, campagnes de sensibilisation et investissements structurels ont progressivement permis d'ancrer, jour après jour, une culture plaçant la santé et la sécurité de nos collaborateurs et partenaires au cœur de notre démarche. Les Règles d'Or, les Fiches Alerte Risques et les Safety Breach Notices font désormais partie intégrante de notre quotidien. Nous observons une prise de conscience réelle ainsi qu'une intégration en profondeur de cette approche dans l'ensemble de nos processus et pratiques. La certification n'est qu'une étape : nous pouvons, et devons, aller encore plus loin. »

Excellence opérationnelle



Dans le cadre de sa démarche d'amélioration continue, Eclasia Technology Services œuvre à structurer, pérenniser et diffuser les connaissances au sein de ses équipes. La mise en place d'une base de connaissance, intégrée à l'outil ITSM Service Desk Plus, illustre cette volonté. Cette base de connaissance contribue à l'efficacité des interventions techniques tout en favorisant l'autonomie des utilisateurs finaux.



Marc Parfait, Customer Success and Service Delivery Manager, Eclasia Technology Services

« Notre base de connaissance intégrée à notre outil ITSM (IT Service Management) Service Desk Plus est destinée à deux types de publics. Tout d'abord, pour les techniciens internes d'Eclasia Technology Services il est important de documenter les solutions pour les différents cas rencontrés sur le terrain par nos équipes. Cette pratique favorise le partage de connaissance et la réutilisation de solutions lors des cas récurrents (anomalies / demandes d'assistance). Ensuite viennent les solutions qui peuvent être publiées et utilisées via notre portail utilisateur. Ces solutions ont pour but d'aider nos utilisateurs finaux sur les problématiques rencontrées au quotidien et sur lesquelles ils peuvent eux-mêmes agir et apporter la solution. Pour ces cas il est nécessaire et primordial que la solution inscrite par le technicien d'ETS soit validée en amont en interne par le/la Lead respectif(ve) et ensuite publiée sur le portail utilisateur. »

Dans un contexte de transformation accélérée et d'automatisation des processus, Panagora place l'innovation digitale au cœur de sa stratégie. Le département BIU & IT incarne cette dynamique en pilotant des projets qui visent à optimiser les opérations, simplifier les tâches et renforcer l'agilité de l'organisation.



Kaneez Sairally, BI & Digital Projects Manager, Panagora

« Le département BIU & IT joue un rôle stratégique dans la transformation de Panagora, en alliant digitalisation, automatisation, business intelligence et optimisation des processus. En 2025, nous avons automatisé des processus clés, comme le routing, et renforcé la traçabilité des annulations de commandes, améliorant le suivi des taux de service et des manques à gagner. Les initiatives BI, incluant le BI préventif, la digitalisation des formations et les espaces Power BI en libre-service, ont permis d'anticiper les anomalies, de partager l'information de manière autonome et de diminuer significativement les tâches manuelles. La gestion digitalisée des plaintes a réduit de 60 % les interventions manuelles, tandis que l'intégration aux systèmes RH a automatisé la gestion des accès et renforcé la sécurité. Ces avancées font de Panagora une organisation plus agile, résiliente, innovante et ancrée dans une culture d'adoption digitale. »

Dans un contexte où l'agilité et la performance sont des enjeux majeurs, FTL a choisi d'adopter une approche innovante pour repenser en profondeur ses processus internes et également renforcer la collaboration entre ses équipes. L'initiative Design Xcellence s'inscrit dans cette dynamique.



Raissa Moniaruch, Management System & Process Excellence Manager, FTL

« L'initiative Design Xcellence nous a permis de transformer une contrainte en une réelle opportunité. En s'inspirant de la méthodologie du design thinking, nous avons pu repenser plusieurs processus, notamment la collaboration entre les équipes Sea Import, Livraison et Administratif Douane. La fusion de ces trois départements a favorisé une meilleure synergie, une communication plus fluide et une répartition plus claire des responsabilités. Sans recours à de nouveaux recrutements, nous avons optimisé nos ressources, réduit les délais de traitement et gagné en agilité. Aujourd'hui, notre équipe est plus réactive, plus unie et mieux alignée sur les objectifs de performance et de satisfaction client. »

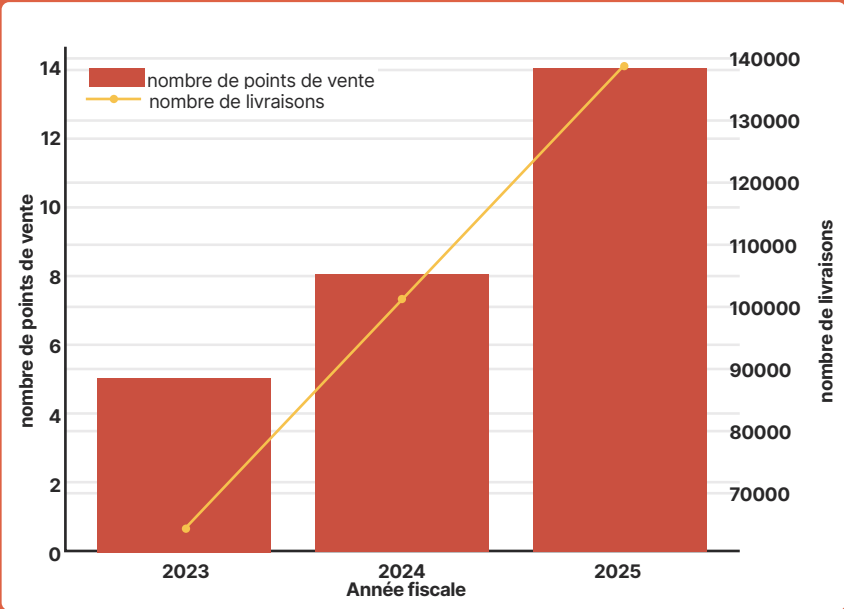
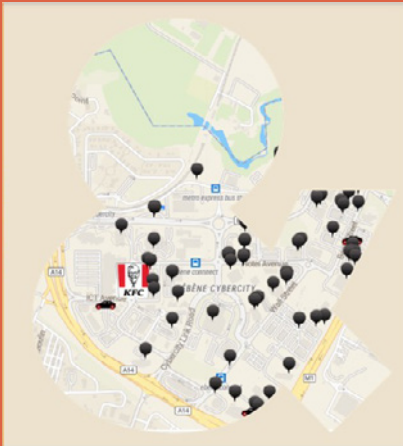
L'innovation au coeur de notre process

Dans un secteur en pleine mutation, où la digitalisation transforme en profondeur les habitudes de consommation, la livraison à domicile est devenue un enjeu stratégique majeur. KFC a su saisir cette opportunité pour repenser son modèle de service, en intégrant des solutions numériques innovantes qui facilitent la commande, optimisent la logistique et renforcent la satisfaction client. Ce virage digital témoigne de la capacité de KFC à s'adapter rapidement aux nouvelles attentes du marché et à renforcer sa compétitivité.



Nicolas Caboche, Managing Director, Pick & Eat

« KFC s'est embarquée dans la livraison à domicile et bureau il y a maintenant 5 ans par la force des choses. Au départ, cela se faisait à travers des prestataires qui s'occupaient de prendre la commande et faire la livraison. Post-COVID en 2021, on s'est embarqué dans un projet où la commande était prise par KFC sur Messenger, à travers une plateforme développée et pour être livrée par nos propres livreurs. Cela a marché pour un certain temps mais opérationnellement cela n'est pas efficient parce que la commande devait être saisie sur la caisse une fois reçue, les livreurs étaient souvent absents et le paiement se faisait à la livraison. Début 2024, nous passons sur un système intégré avec commande sur WhatsApp, la commande arrive directement sur nos écrans de préparation en cuisine et le paiement se fait en ligne. Cela a radicalement changé la donne, on est passé de 7 à 14 restos qui font de la livraison et de 8,000 à 20,000 livraisons en moyenne par mois à fin juin 2025 avec 86% des livraisons faites en moins de 30 minutes. Le last mile est aussi en ligne ce qui nous permet de tracker nos livreurs en temps réel. Nous testons en ce moment une application mobile avec module de « loyalty » pour 2026. »



Croissance des points de vente vs des livraisons (2023-2025)

FAKE EVERYTHING. EXCEPT THE CHICKEN.
AN AI-GENERATED CAMPAIGN WHERE THE ONLY REAL THING... WAS THE PRODUCT.

+500K VIEWS
+500K IMPRESSIONS
+400K ENGAGEMENT

THE PROBLEM	THE INSIGHT	THE IDEA	THE EXECUTION	THE CRAFT	THE RESULTS
In a world full of deepfakes, AI influencers, and synthetic content, truth is hard to prove. How do you convince people your chicken is 100% real?	When everything feels artificial, real becomes powerful. We realized the best way to prove something's real is to surround it with everything that isn't.	Fake everything. Stories, voices, music, visuals—even this case study. Except the chicken.	• AI-generated films with fake stories and people • AI radio songs turned into animated videos • A social contest where fans named each AI artist—real names for fake performers • Real chicken showcased in bold, unfiltered print • Case study created with AI tools	• Scripts: ChatGPT • VO: ElevenLabs/Heygen • Video: Runway/Kling/heygen/Vec3/Higgsfield • Music: Suno/Mureka • Imagery: Midjourney/magnific	Thousands voted. Fans shared, laughed, and questioned what's real. One thing wasn't: the chicken. 100% real. Always.

From fake news to deepfakes and synthetic influencers, reality is hard to trust. We told fake stories with fake people, in fully AI-created films. At the center of each story, one thing was always real: 100% hand-made KFC chicken. AI music hit the airwaves, screens, and social feeds, where fans voted for the best fake artist. One bold outdoor line. One real image. Nothing artificial. Even this case study was written, voiced, and edited by AI.



THIS AD IS 99% AI GENERATED AND FAKE.

À l'ère du digital, l'intelligence artificielle transforme les pratiques en proposant des outils performants pour concevoir des contenus publicitaires à la fois plus efficaces et personnalisés. Circus! revient sur son expérience et les bénéfices concrets qu'il a tirés de l'intégration de l'IA dans son processus créatif.



Gregory Charoux - Head of Operations & Client Service, Circus

« Chez Circus!, nous avons exploré l'utilisation de l'intelligence artificielle comme levier créatif et opérationnel. Pour KFC, nous avons imaginé la campagne "Fake Everything. Except the Chicken", une campagne 100% générée par IA, où tout était artificiel sauf le produit. L'objectif : prouver l'authenticité du vrai à travers le faux. Scénarios écrits avec ChatGPT, voix créées par HeyGen & ElevenLabs, images et vidéos produites par Midjourney, Kling, Veo3, Higgsfield et Runway. Cette approche a permis d'expérimenter de nouveaux outils, d'optimiser nos process de production et de renforcer notre culture d'innovation. Résultat : plus de 500 000 vues et une visibilité accrue pour la marque. »

Wrap Eat, entre savoir-faire local et technologie moderne chez LMLC

Dans un contexte où la valorisation de la production locale et la réduction de la dépendance aux importations deviennent des enjeux stratégiques pour Maurice, certaines initiatives se distinguent par leur audace et leur capacité d'innovation. C'est dans cet esprit qu'est née Wrap Eat. En alliant savoir-faire local, technologie moderne et une attention constante aux nouvelles tendances alimentaires, Wrap Eat démontre qu'il est possible de conjuguer qualité, innovation et fabrication locale.



Julien Audibert, General Manager, LMLC

« Wrap Eat est une entreprise qui a été lancée dans le but de fabriquer localement des tortillas à base de farine de blé. Ce produit tendance, polyvalent et très apprécié des jeunes était, jusqu'à présent, entièrement importé. Nous avons fait le pari de le produire à Maurice, avec pour objectif de créer de la valeur localement et de proposer un produit de substitution à l'importation afin qu'il soit fabriqué par des Mauriciens pour des Mauriciens. Pour cela, une ligne de production complète et entièrement automatisée a été installée. Après de nombreux tests visant à affiner la recette et le procédé de fabrication, les premières tortillas ont été mises en vente au mois de septembre. Actuellement disponibles uniquement pour le secteur du food service, ces tortillas seront prochainement référencées dans les supermarchés et autres points de vente à travers l'île, sous la marque « izit ». La distribution est assurée par Panagora. Une fois le lancement pleinement réalisé, la gamme sera élargie avec de nouvelles références et d'autres produits, afin de répondre à tous les goûts et à toutes les envies. »

La SIG, entre innovation et respect de l'environnement chez Maurilait



Avec la mise en service de sa nouvelle ligne SIG, Maurilait poursuit sa transformation vers une production plus innovante et respectueuse de l'environnement. Cette étape stratégique renforce la capacité de l'entreprise à allier performance industrielle, flexibilité et durabilité.



Olivier Zuel, General Manager, Maurilait

« La mise en service de la nouvelle ligne SIG marque une étape importante pour Maurilait. Cette machine allie qualité et flexibilité, avec la possibilité de produire des formats 1000 ml, 750 ml et 500 ml sous trois formes différentes, permettant ainsi de répondre aux besoins des marchés sur lesquels nous sommes présents. Le nouvel emballage permet de réduire de 24 % le plastique comparativement à nos précédents emballages, renforçant notre engagement en faveur d'une production plus responsable. Le suivi de performance en temps réel et l'assistance à distance assurent une maîtrise optimale de chaque étape de production. Ces innovations offrent une fourniture fiable et performante pour les années à venir. Une belle illustration de notre volonté d'allier innovation, durabilité et excellence. »

L'IT chez Eclasia

La gouvernance

Pour garantir la cohérence et maximiser les synergies dans le groupe, la direction IT s'appuie sur une gouvernance centralisée, articulée autour de 4 comités stratégiques :

- **Le Group IT Committee** valide et suit la mise en oeuvre de la stratégie IT.
- **Le IT Security Committee** pilote les politiques et la stratégie cybersécurité.
- **L'Architecture Committee** définit l'architecture et l'infrastructure IT.
- **Le Digital Innovation & Technology Management Committee** oriente la transformation digitale.

Ces instances réunissent des représentants du management et des fonctions transverses, garantissant un alignement entre la stratégie IT et les besoins métiers des entités.



Axel Lemarchand, CTO

« La centralisation de l'IT au niveau du groupe nous permet de renforcer la valeur, la sécurité et les synergies. Le vrai défi reste cependant la gouvernance, car les attentes, les niveaux de maturité et les réalités locales ou métiers sont très différents. Pour y répondre, nous avons instauré une gouvernance agile. En associant directement les entreprises aux instances de décision, nous parvenons à harmoniser sans uniformiser, à optimiser et innover sans fragiliser, tout en tenant compte des besoins spécifiques de chacun. »

La stratégie IT

La mise en œuvre de la stratégie IT est réalisée par ETS, s'appuyant sur ses propres équipes et sur son écosystème de partenaires interne et externe. La mise en œuvre s'appuie principalement sur 4 axes :

L'infrastructure et la sécurité

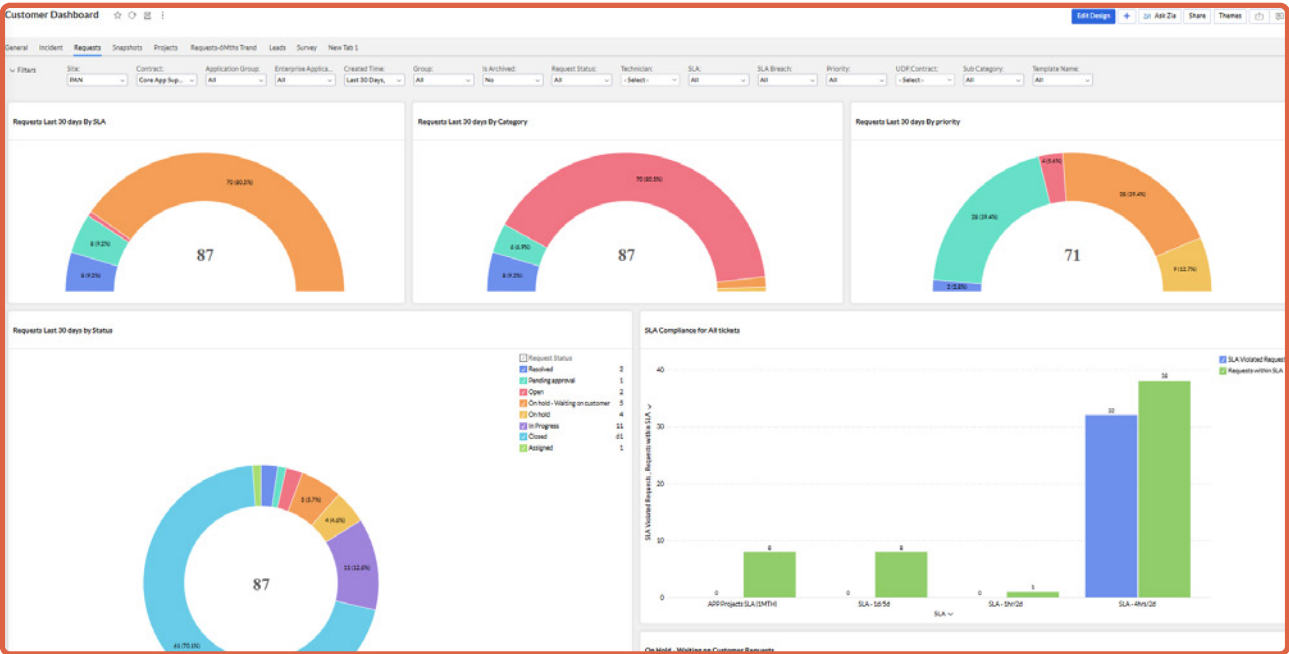
L'infrastructure IT constitue la colonne vertébrale de notre système d'information. Elle englobe l'hébergement des serveurs (on-premise ou dans le cloud), l'accessibilité via les réseaux internes et externes, la résilience des systèmes, ainsi que la sécurité des accès et des applications.

Cette année encore, nous avons renforcé significativement la sécurité de notre infrastructure, tant pour en élever le niveau de protection que pour l'adapter aux nouveaux enjeux, notamment ceux liés au cloud et à l'ia générative.



Allen Payen, IS Manager, ETS

« Nous avons prolongé la durée de vie de nos laptops de 3 à 5 ans, réduisant ainsi leur empreinte carbone et optimisant l'usage de nos ressources. Parallèlement, nous renforçons la régionalisation de l'IT en accompagnant les entreprises du groupe en Afrique pour aligner leurs pratiques sur celles mises en place à Maurice. Cette approche intégrée combine efficacité opérationnelle, cohérence technologique et engagement durable, tout en favorisant une meilleure synergie au sein de notre organisation. »



Le support aux utilisateurs

Avec plus de 1 700 utilisateurs quotidiens, la disponibilité et la performance des outils informatiques sont essentielles à notre activité. Assurer un support réactif et efficace reste un défi majeur, relevé grâce à une organisation dédiée et des processus optimisés.

Notre modèle de support s'articule autour d'un outil de ticketing centralisé et d'équipes spécialisées :

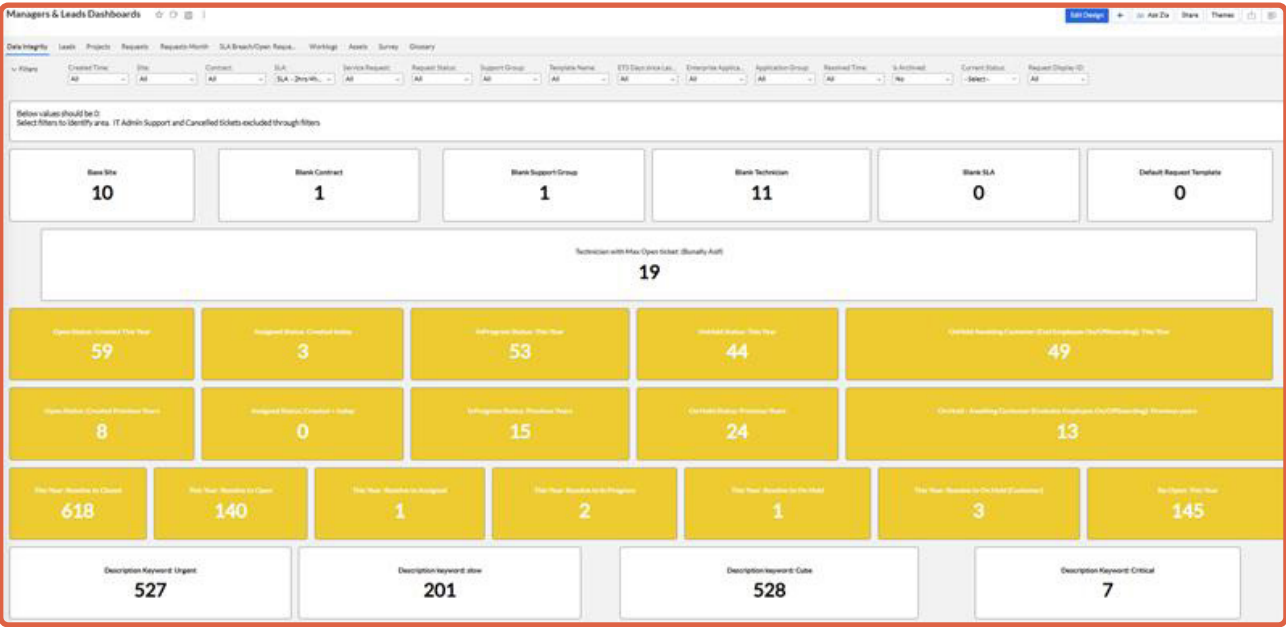
- Le « client services », présent sur site, intervient directement sur les problèmes liés aux réseaux locaux et aux postes de travail.
- Le « service desk » est le premier point de contact pour les utilisateurs, il traite les incidents courants et oriente les demandes complexes vers les équipes concernées.
- Les équipes fonctionnelles et techniques ERP, résolvent les problèmes avancés et, si nécessaire, escaladent vers l'éditeur ou des experts internes/externes.

Le support utilisateur est un pilier de notre organisation. Grâce aux efforts continus d'amélioration, nous avons atteint un « Net Promoter Score » de 25 en fin d'année dernière. Notre objectif pour l'année à venir : dépasser les 30, pour toujours mieux répondre aux attentes des collaborateurs du groupe.



Marc Parfait, Customer Success & Service Delivery Manager, ETS

« Assurer le support d'un ERP commun à plus de 30 entreprises et 900 utilisateurs est un défi quotidien. Il faut à la fois répondre aux tickets des utilisateurs et garantir la qualité lors des fréquentes mises à jour grâce aux tests de non-régression. Cette année, nous avons déployé un système qui automatise environ 70% des tests, le reste étant pris en charge par l'équipe support. Après plusieurs campagnes menées en parallèle entre tests manuels et automatiques, nous avons validé la fiabilité de l'automatisation. Cela nous permet aujourd'hui de soulager significativement la charge de l'équipe et de consacrer plus de temps à l'accompagnement des utilisateurs. »



Les projets applicatifs

Pour accompagner la transformation permanente du groupe, les équipes projets applicatifs structurent leur action autour de trois axes stratégiques :

- Le déploiement des applications groupe, avec l’extension des solutions ERP à de nouvelles entités, en intégrant les spécificités liées à l’évolution des métiers, l’ouverture de nouveaux marchés ou l’adaptation aux réglementations locales.
- La mise en œuvre de nouvelles solutions pour répondre aux besoins des entreprises, comme le Business Intelligence...
- L’amélioration des processus déjà déployés, pour aider les entreprises à gagner en efficience.



Soonita Sibartie – Specialist project delivery

« Le projet de mise en œuvre e-Invoicing dans le groupe s’inscrit dans le nouveau dispositif national lancé par la MRA en 2024, qui impose la validation en temps réel des factures par l’autorité fiscale.

La mise en œuvre dans notre ERP commun est complexe car chaque société du groupe a ses propres contraintes, facturation en masse, vente en temps réel, connectivité, etc.

Il faut donc garantir que la fiscalisation reste quasi instantanée, tout en assurant une connectivité fiable pour éviter tout blocage des opérations et des livraisons.

La diversité des flux, la pression des délais réglementaires et la nécessité de former et accompagner les équipes renforcent encore la difficulté. Le défi a donc été autant technique qu’organisationnel, avec un risque d’impact direct sur la continuité des activités. »

La transformation digitale

Les équipes de transformation digitale agissent sur deux leviers complémentaires pour accélérer la performance du groupe :

1. Productivité et expérience collaborateur

Elles déploient une Digital Workplace moderne, centrée sur la collaboration et l’efficacité qui transforme l’expérience de travail grâce à Microsoft 365, à l’automatisation et à l’IA générative.

2. Innovation métier

En étroite collaboration avec les métiers, elles pilotent le développement de projets digitaux à forte valeur ajoutée. Avec une vingtaine de réalisations concrètes cette année, le groupe tire pleinement profit de cette synergie entre IT et business.



Fabrice Raffa, Lead Analyst, Digital Workplace, ETS

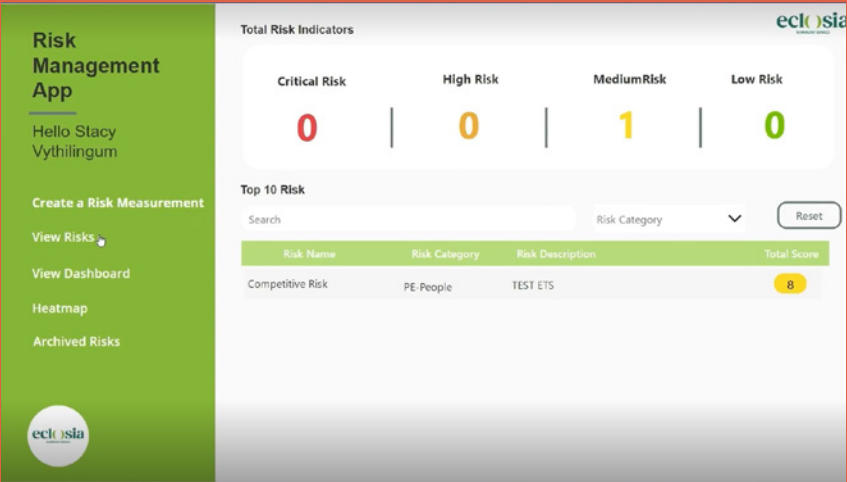
« Dans le cadre de notre démarche de transformation digitale continue, le Groupe a déjà commencé à tester et déployer progressivement des solutions d’intelligence artificielle (IA). Des outils tels que Copilot, Read.AI et ChatGPT ont ainsi été expérimentés, puis intégrés lorsque leur valeur ajoutée s’est confirmée. Ces solutions génèrent déjà des résultats concrets en matière de productivité et de collaboration, démontrant l’intérêt de leur adoption. Nous allons poursuivre cette dynamique en capitalisant sur la montée en puissance des outils d’IA et des modèles de langage (LLM). L’objectif est d’identifier de nouveaux besoins au sein du Groupe et de mettre en place les solutions les plus adaptées, afin de continuer à créer de la valeur pour l’ensemble de nos activités. »

Risques et opportunités

La formalisation de la gestion des risques au sein des entreprises du groupe Eclosia a été initiée dès 2008 : toute entreprise mature du groupe a un registre des risques dont le contenu est revu et validé par les comités d’audit et de risques. En ligne avec les meilleures pratiques sur le sujet, les risques sont évalués, les mesures d’atténuation sont identifiées et leur implémentation suivie.

Révision du Cadre de Gestion des Risques du Groupe

Initialement élaboré et communiqué aux entités du groupe en 2020, le manuel gestion des risques a été réactualisé afin de tenir compte des évolutions du contexte et des menaces auxquelles nous sommes confrontés. Cette version révisée sera déployée prochainement à travers les entreprises du groupe.



Fabrice Koenig, Group Head of GRC, ECS

« Lors de l’édition précédente, il était question de la digitalisation des registres de risques, c’est chose faite : la première version de l’application a été déployée et utilisée par plusieurs entreprises. Le projet de développement de la version 2, qui sera bien entendu une version améliorée et plus sophistiquée a déjà été lancé avec Panagora comme pilote. Les autres entreprises y contribueront aussi via leur feedback sur la version actuelle. »

FASTPATH, pour la gestion des droits d’accès dans l’ERP groupe

Déployé fin décembre 2024, Fastpath a pour vocation :

- D’offrir un reporting clair sur les droits d’accès accordés dans D365, permettant aux entités de vérifier leur pertinence et leur conformité.
- D’optimiser les coûts de licences, directement liés aux droits attribués aux utilisateurs.



Fouad Chundoo, Group Internal Audit Manager, ECS

« Les premières actions correctives sur les risques identifiés sont déjà engagées. Les échanges portant sur les mesures de mitigation à mettre en œuvre, ainsi que sur les contrôles de supervision à instaurer, sont prévus au cours de l’exercice 2025-2026. »

Cybersécurité : Innovation et vigilance face aux menaces émergentes

Nous avons renforcé notre posture de cybersécurité en consolidant la gouvernance des identités, en modernisant les méthodes d’authentification et en automatisant la gestion des vulnérabilités sur les terminaux, en étroite collaboration avec Eclosia Technology Services.

Ces initiatives s’inscrivent dans notre stratégie long terme visant à réduire les risques cyber, améliorer l’efficacité opérationnelle et nous aligner sur les meilleures pratiques internationales.

Gouvernance des droits d’accès - Mise en place de revues régulières des droits d’accès dans notre environnement Microsoft 365 grâce à Syskit, garantissant que les privilèges des utilisateurs restent alignés sur leurs rôles métier. Cela réduit le risque d’accès non autorisé et renforce la conformité avec nos politiques de protection des données.

Authentification sans mot de passe - Déploiement de Windows Hello et de l’authentification multi-facteur (MFA) dans l’ensemble du Groupe, permettant une connexion sécurisée sans mot de passe. Cette mesure a considérablement réduit le risque de vol d’identifiants tout en améliorant l’expérience utilisateur.

Gestion automatisée des vulnérabilités des terminaux - Mise en œuvre de Qualys pour analyser et évaluer en continu les vulnérabilités sur tous les terminaux. Des workflows de remédiation automatisés priorisent et traitent rapidement les vulnérabilités critiques, réduisant ainsi la fenêtre d’exposition et renforçant notre résilience.



Ali Gopal, Group Cybersecurity Manager, ECS

« Le paysage des menaces évolue rapidement, avec la montée des attaques pilotées par l’Intelligence Artificielle. Nous restons vigilants, agiles et plaçons la sécurité au premier plan face aux risques émergents. »

À MADAGASCAR : DE NOUVELLES INITIATIVES



Le groupe renforce son dispositif de gestion des risques pour mieux anticiper les évolutions réglementaires et sécuriser ses activités. Plusieurs initiatives stratégiques ont été lancées pour améliorer la conformité des filiales et optimiser le pilotage des risques :

- **Expertise fiscale renforcée** : La création d’un poste d’auditeur fiscaliste permet d’identifier les risques fiscaux, de suivre la législation et d’auditer la conformité des filiales.
- **Outil de centralisation** : La plateforme de gestion des risques utilisée à Maurice sera déployée à Madagascar afin de centraliser les données relatives aux risques, d’uniformiser les registres et de faciliter le suivi lié aux maisons mères, en standardisant l’approche du Groupe face aux différentes typologies de risques.
- **Forum des risques** : Un forum des risques réunira prochainement les responsables de Madagascar pour analyser les risques à l’échelle régionale, partager les bonnes pratiques et coordonner les actions du groupe.



Ashley Armoogum, Directeur de l’Audit Interne, ECS Madagascar

« L’innovation dans la gestion des risques ne se limite pas à sécuriser nos activités. Elle crée de la valeur, anticipe les défis et renforce la coordination entre nos filiales, rendant le Groupe plus solide et agile. »

CHIFFRES CLÉS

Rs 21,2 mds de chiffre d'affaires

Rs 1,4 md de résultat avant impôts

Rs 19,5 mds d'actifs d'exploitation

Profit





Cédric Poonisami,
Group Chief Financial Officer

« Dans un environnement économique exigeant, l'exercice 2024/25 illustre la force collective d'Eclosia : celle d'équipes engagées, d'entreprises résilientes et d'une stratégie tournée vers l'avenir. Porté par la diversification de ses activités et une vision claire de création de valeur durable, le groupe poursuit sa trajectoire de croissance responsable, au service du développement de la région et de l'ensemble de ses parties prenantes. »

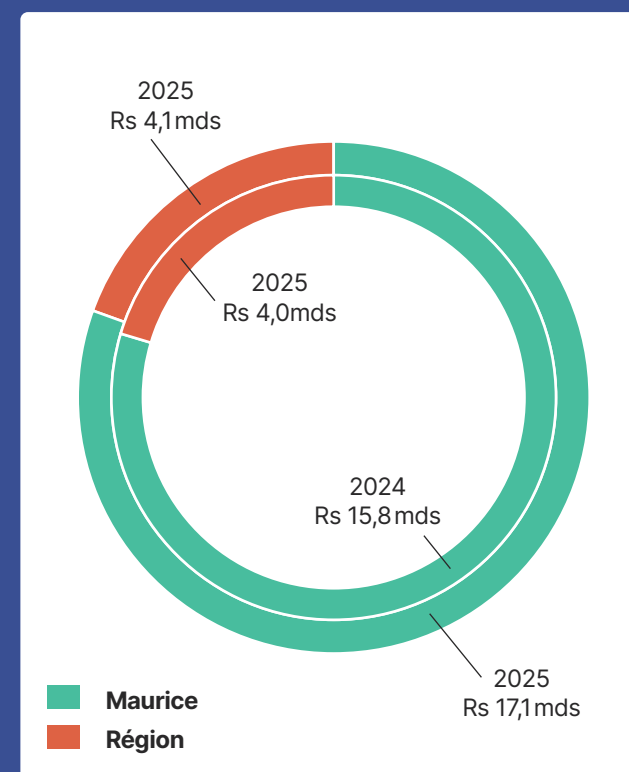
Performance financière du 1^{er} juillet 2024 au 30 juin 2025

Chiffre d'affaires

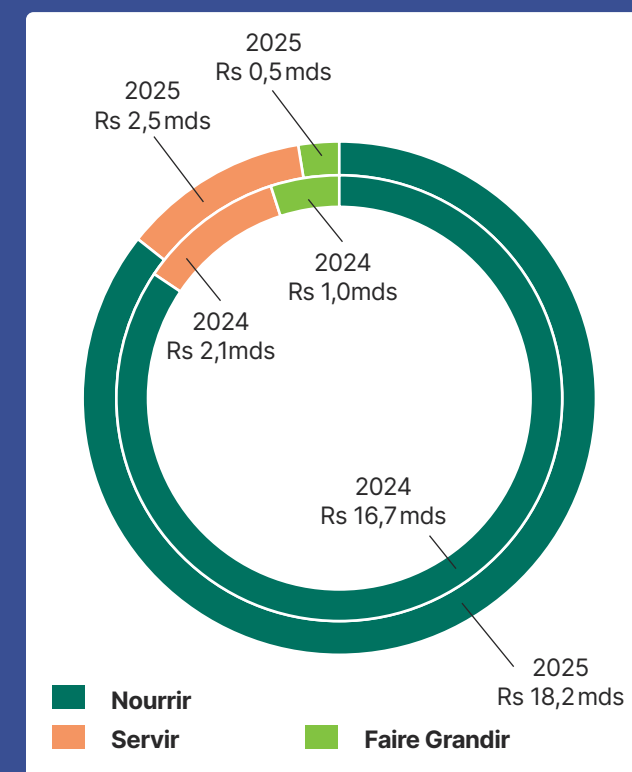
Le groupe a réalisé un chiffre d'affaires de Rs 21 milliards sur l'exercice 2024/25, en progression de +7 % par rapport à l'année précédente, et ce malgré un environnement économique difficile.

La diversification géographique continue de porter ses fruits : Maurice et Madagascar représentent encore la majeure partie du chiffre d'affaires, mais la contribution des autres marchés, notamment le Rwanda et le Kenya, progresse conformément à la stratégie d'expansion régionale.

Chiffre d'affaire par région



Chiffre d'affaire par pilier



Nourrir

Le pilier Nourrir demeure le levier de croissance du groupe, affichant une progression soutenue grâce à une optimisation continue du mix produits, une gestion rigoureuse des coûts et des investissements ciblés, notamment dans la transformation et la modernisation des opérations.

Livestock Feed et Panagora ont réalisé des performances financières remarquables, portées principalement par la progression des volumes de vente et l'amélioration de l'efficacité opérationnelle. Avipro et Pick & Eat maintiennent des résultats stables dans un environnement conjoncturel exigeant, témoignant de leur solidité structurelle.

En revanche, Maurilait et Les Moulins de La Concorde enregistrent un léger recul en 2025, principalement en raison des investissements stratégiques entrepris au cours de l'exercice, qui ont temporairement pesé sur la rentabilité. Maurilait a investi dans une nouvelle ligne de conditionnement afin de renforcer sa compétitivité à long terme, tandis que Les Moulins de La Concorde a lancé une nouvelle unité de production de wraps, marquant une étape importante dans la diversification de son portefeuille produits.

Globalement, la résilience et la diversification de ce pilier se traduisent par un résultat net avant impôt en progression, à Rs 1,4 milliard. Le pôle Nourrir conserve une position stratégique majeure au sein du groupe et continue de soutenir la dynamique de croissance régionale.

Servir

L'année a été plus contrastée pour le pilier Servir, impacté par un contexte de marché difficile et des conditions externes défavorables.

Le secteur du fret a subi une contraction du marché export et une concurrence accrue. Malgré ce contexte, FTL a poursuivi l'optimisation de ses processus, renforcé son efficacité opérationnelle et accéléré sa transformation digitale, consolidant ainsi sa position de partenaire logistique de référence auprès de sa clientèle.

Dans le secteur hôtelier, Ninety-Six Hotel Collection a enregistré un chiffre d'affaires globalement stable, dans un environnement marqué par la volatilité des voyages d'affaires et une préférence accrue pour les événements régionaux. À Maurice, les élections législatives ont temporairement ralenti la demande au premier trimestre, affectant les taux d'occupation et les réservations. Malgré un rebond au second trimestre, la demande est demeurée irrégulière et n'a pas suffi à compenser la hausse des coûts opérationnels enregistrée sur l'ensemble de l'exercice.

Reneworld et PPI ont connu une année plus difficile. Pour Reneworld, les retards dans certains projets clés, notamment le CNIS, ont pesé sur la performance. PPI a été affectée par une combinaison de facteurs externes et conjoncturels, incluant la pression sur les prix de vente et la hausse des coûts, conduisant à une perte pour l'exercice.

Toutefois, Reneworld dispose d'un pipeline solide et PPI a engagé un plan de redressement structuré, deux leviers qui devraient soutenir un retour progressif à la rentabilité dès 2025/26.

Ainsi, le pôle Servir clôture l'exercice sur une perte globale de Rs 72 millions, après un profit de Rs 188 millions en 2024, dans un contexte marqué par une transition sectorielle et des ajustements stratégiques.

Faire Grandir

Les résultats du pilier Faire Grandir demeurent contrastés mais porteurs de perspectives positives.

Charles Telfair Education a poursuivi sa croissance soutenue, confirmant son excellence académique reconnue malgré un contexte économique ardu. Le lancement de nouvelles facultés a permis d'attirer davantage d'étudiants internationaux, contribuant ainsi à une hausse du bénéfice avant impôt et renforçant la position du groupe comme acteur majeur de l'enseignement supérieur dans la région.

Circus! clôture l'exercice sur un résultat avant impôts en progression, en dépit de la hausse des coûts de main-d'œuvre. La discipline financière, combinée à un recours accru à l'intelligence artificielle pour optimiser les processus, a permis d'améliorer l'efficacité opérationnelle et de concentrer les ressources sur les priorités stratégiques.

Odysseo a enregistré une hausse encourageante du nombre de visiteurs étrangers, portée par des actions marketing ciblées destinées à accroître la visibilité et l'attractivité du site. Les initiatives éducatives visant à sensibiliser à la conservation marine et à promouvoir la biodiversité de l'océan Indien se poursuivent avec succès. Grâce à une meilleure maîtrise des coûts, la perte avant impôts a été contenue, et plusieurs actions destinées à stimuler la fréquentation et renforcer l'expérience des visiteurs sont en cours afin de soutenir une amélioration continue des performances au prochain exercice.

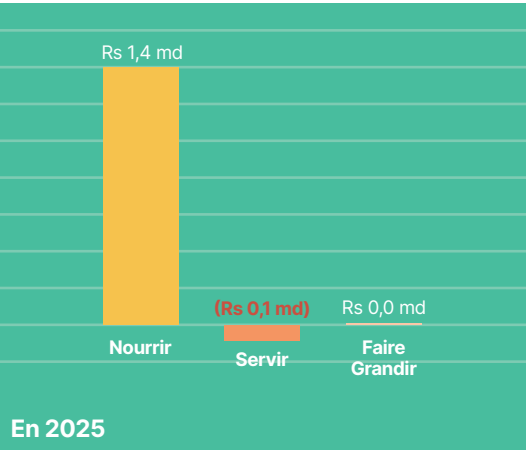
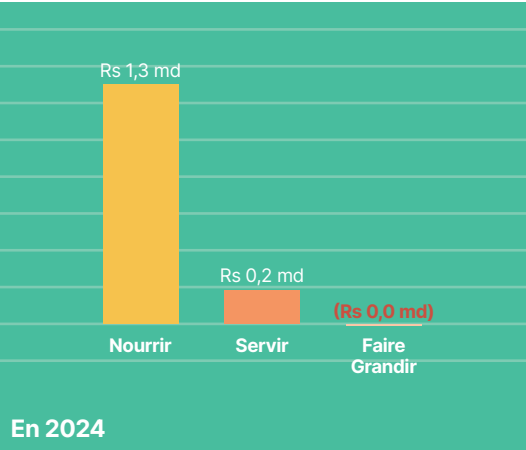
Dans l'ensemble, les entreprises du pilier Faire Grandir sont parvenues à inverser une perte de Rs 6 millions en 2024 pour dégager un bénéfice avant impôt de Rs 16 millions en 2025, traduisant une dynamique de redressement solide et une progression maîtrisée.

Résultat avant impôts

Le résultat avant impôts s'établit à Rs 1,4 milliard, contre Rs 1,5 milliard pour l'exercice précédent. Cette performance, jugée satisfaisante dans un contexte de pression accrue sur les coûts, témoigne de la résilience opérationnelle du groupe face à la hausse significative des charges salariales et des dépenses d'exploitation à Maurice.

La contribution de Madagascar s'est, quant à elle, nettement renforcée, passant de Rs 93 millions en 2024 à Rs 192 millions en 2025, confirmant l'ancrage stratégique du groupe dans ce marché clé et son rôle croissant dans le développement régional.

Analyse du résultat avant impôts :



Perspectives

Pour l'exercice 2025/26, le groupe Eclosia poursuivra la consolidation du pôle Nourrir, à la fois sur le marché local et à l'échelle régionale, avec une profitabilité attendue en progression. Une reprise graduelle est également anticipée pour les pôles Servir et Faire Grandir, soutenue par des plans d'action ciblés et une approche axée sur la performance opérationnelle.

La diversification restera un levier essentiel pour assurer la croissance durable du groupe. Au dernier trimestre de l'exercice 2024/25, Eclosia a franchi des étapes stratégiques majeures dans cette trajectoire, notamment avec :

- Le rachat de Pains & Moulins, première boulangerie et pâtisserie artisanale de tradition française à Maurice, ouvrant de nouvelles perspectives de croissance et de diversification ;
- La prise de contrôle à 100 % de WeCycle, principal collecteur et recycleur de déchets de carton et de papier à Maurice, réaffirmant ainsi l'engagement du groupe en faveur de pratiques responsables et de la promotion d'une économie circulaire pour un avenir plus durable.

S'appuyant sur sa solidité financière, la résilience de ses pôles d'activité et son ancrage régional, le groupe aborde le nouvel exercice avec confiance et ambition. Il poursuivra sa stratégie de diversification, d'internationalisation et de transformation, afin de renforcer sa performance durable et de générer une création de valeur pérenne pour l'ensemble de ses parties prenantes.

Interview de Cédric Poonisami



Pourquoi la collaboration est-elle aujourd'hui un facteur clé pour permettre aux entreprises d'avancer concrètement vers les Objectifs de Développement Durable ?

Dans le contexte actuel, marqué par des enjeux globaux comme le changement climatique, la collaboration n'est plus une option, mais une nécessité absolue. Les défis auxquels nous faisons face dépassent largement le cadre d'une entreprise ou d'un groupe isolé.

Face à l'urgence de la situation, il est évident que seuls nous n'allons pas réussir. Il nous faut donc, unir nos forces, mutualiser nos connaissances, nos technologies et nos ressources pour accélérer la transformation et nous aligner sur les Objectifs de Développement Durable.

En interne, la collaboration entre les fonctions clés telles que la Finance, la Sustainability, les Ressources Humaines et les Risques est tout aussi essentielle. Ce sont ces partenariats, à la fois internes et externes, qui garantissent la réussite de cette transformation.



En quoi l'investissement durable constitue-t-il un levier essentiel pour renforcer l'efficacité des ressources et la résilience face aux défis de la transition écologique ?

À l'échelle mondiale, les investissements dans la transition écologique devraient atteindre plus de 23 000 milliards de dollars d'ici 2030. Nous croyons fermement à l'investissement durable, et nous le concrétisons à travers des initiatives telles que le projet CNIS Renewable Energy Scheme ou encore notre programme de collecte et de transformation des déchets de carton en papier kraft.

Aujourd'hui, la sécurité énergétique et l'économie circulaire sont des leviers essentiels pour orienter notre pays dans la bonne direction. C'est pourquoi nous avons investi de manière significative dans des entreprises comme Reneworld et WeCycle.

L'investissement responsable ne se limite pas au rendement financier, il intègre les dimensions ESG et prend en compte l'impact global dans chaque étape du processus d'investissement et de gestion.



Quel message souhaiteriez-vous adresser au public quant au rôle des entreprises - et plus particulièrement des CFOs - dans la création de valeur durable et la transformation vers un modèle plus responsable ?

Le profit à lui seul ne peut pas être l'unique indicateur de succès d'une entreprise. Cela ne suffit plus ! Nous devons agir avec plus de détermination pour réduire notre impact sur la planète, non seulement pour la protéger, mais aussi pour la régénérer.

En tant que CFOs, notre rôle va bien au-delà de la gestion des chiffres : il englobe la performance de l'entreprise, incluant les dimensions extra-financières et la création de valeur durable.

Le changement est déjà en marche, et il est essentiel que nous soyons tous des acteurs proactifs pour réussir cette transformation.

Résultat avant impôts

	2025	2024
Segments	Rs'000	Rs'000
Nourrir	1,400,487	1,297,698
Avipro et filiales	403,184	390,573
LFL et filiales	396,261	346,034
Panagora et filiales	251,400	194,648
Pick & Eat et filiales	104,414	96,768
Maurilait et filiales	88,629	94,691
LMLC et filiales	156,598	174,984
Servir	(72,868)	188,085
FTL et filiales	14,157	71,095
Tropical Paradise et filiales	(32,351)	74,189
PPI Packaging	(4,827)	4,295
N.S.I. Engineering et filiales	(49,847)	38,507
Faire Grandir	16,367	(6,461)
Société CTEG et filiales	50,155	40,443
Circus & filiale	7,890	5,460
Odyseo	(41,678)	(52,364)
Autres Services & Investissements	39,968	80,021
Eclosia	1,383,954	1,559,344

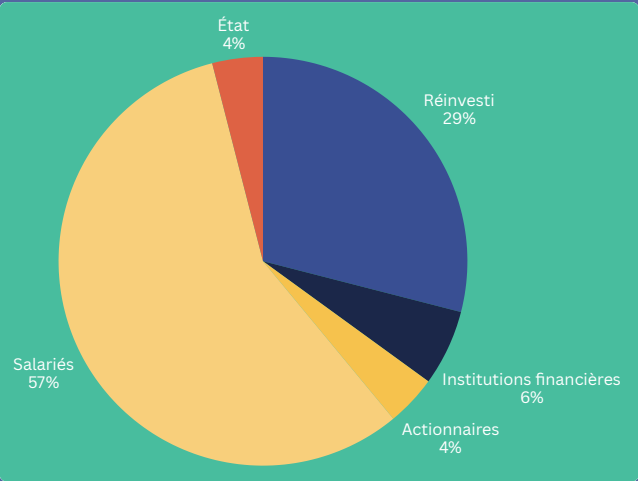
* Les chiffres présentés pour l'exercice 2024/25 sont issus des états financiers en cours de finalisation et n'ont pas encore été audités.

Répartition de la valeur ajoutée

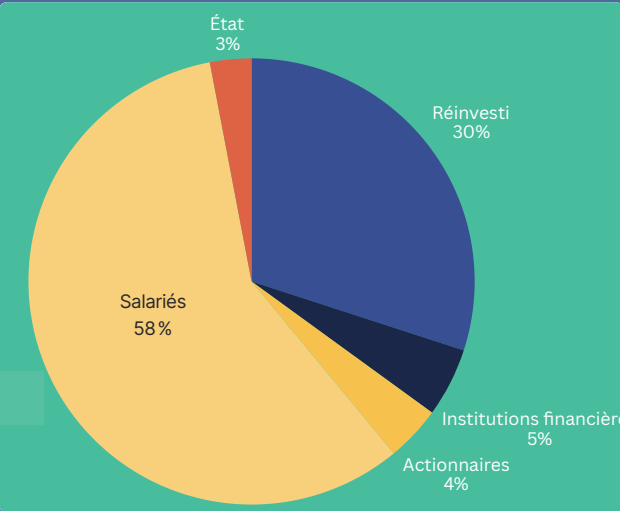
La valeur ajoutée est une indication de la richesse créée au cours de nos activités en transformant des ressources en produits ou services finis.

La répartition pour Eclosia en 2025 se décline ainsi :

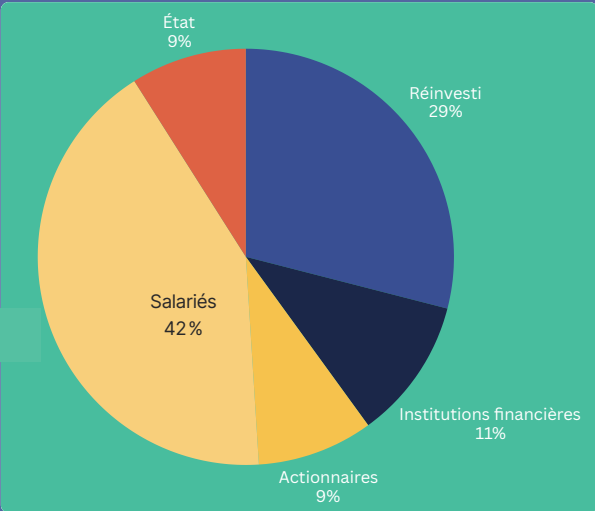
Eclosia en 2025



Maurice en 2025



Madagascar en 2025





ECLOSIA WAY 2025 LES GAGNANTS



En octobre 2025, **Avipro** à Maurice et **LFL** à Madagascar ont reçu **le Chairman's Award**, qui récompense les sociétés les plus engagées, sur toutes les dimensions, dans la mise en œuvre de l'Eclosia Way.



À Maurice **ETS** et à Madagascar **Maurilait**



À Maurice **Avipro** et à Madagascar **LFL**



À Maurice **Avipro** et à Madagascar **LFL**



À Maurice **Pick & Eat** et à Madagascar **LFL**

Rendez-vous dans l'édition de l'année prochaine pour plus de détails !

À l'année prochaine ! pour les 60 ans d'Eclosia !

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@eclosia.com**.

ecl(sia

