



**SCHEMA REGIONAL D'ORGANISATION
DES MISSIONS (SRM)
2022-2026**



CCI MAYOTTE

Sommaire

Rappel du contexte général du département de Mayotte	6
Les enjeux du Département de Mayotte.....	6
La CCI Mayotte sur son territoire.....	9
Orientations stratégiques de la Chambre de Commerce et d'Industrie de Mayotte pour la mandature 2022-2026.....	13
Répondre aux besoins des entreprises.....	13
Une vision commune et des valeurs fondatrices portées par la mandature 2022-2026	17
Analyse et la perception des partenaires de la CCI Mayotte.....	18
Présentation de l'ensemble des services de la CCI Mayotte	21
AG DE LA CCIM.....	
BUREAU.....	
PRÉSIDENT.....	
Objectifs stratégiques de la gouvernance.....	50
Organisation de la gouvernance.....	52
Conditions de réussite du SROM.....	56

Préambule

Le schéma régional d'organisation des missions (SROM) a pour objet de décrire les fonctions et les missions exercées par la CCIR et le cas échéant celles exercées par les CCI qui lui sont rattachées (article R. 711-44 du Code de commerce).

Il s'inscrit dans le cadre de la stratégie régionale mentionnée au **1° de l'article L.711-8 du Code de commerce** et tient compte des normes d'intervention adoptées par l'assemblée générale de CCI France.

La CCIM étant une CCIR mono CCIT, l'objet du SROM revient à décrire la manière dont est organisée la CCIM, et donc à valider son organigramme hiérarchique.

Elaboré par le Bureau de la CCIM le SROM vise à répondre au **« qui fait quoi »** dans la région, concernant les missions opérationnelles ainsi que les fonctions d'appui et de soutien.

Le SROM 2022-2026 incarne la ligne directrice de la gouvernance de la nouvelle mandature dans une démarche de mise en avant d'un modèle innovant et sécurisé de collaboration transversale entre les services de la CCIM et l'ensemble des partenaires, dans une logique de mutualisation des ressources et des moyens des fonctions supports (BackOffice) au profit des services internes (FrontOffice), des partenaires, des filiales privées de la CCI Mayotte et du réseau consulaire.

Il intègre totalement la transformation du réseau des CCI exigée par l'article 13 de la loi PACTE s'inscrivant dans un contexte de diminution continue des ressources fiscales du réseau où il faut optimiser les moyens de la CCI tout en renforçant son utilité et les qualités de ses prestations dans son territoire et son réseau. Une transformation qui a apporté des modifications importantes dans la gestion et le recrutement du personnel qui se fait dès lors sous statut de droit privé ainsi que dans les instances de représentation du personnel en intégrant le CSE (Comité sociale Économique) depuis mars 2022, en remplacement de toutes les autres instances de représentation du personnel existantes dans le réseau CCI.

Ainsi, il met en avant une gouvernance **optimisant l'ensemble des ressources humaines et matérielles de l'institution CCI Mayotte** dans une rationalité systémique concernant la qualité des services rendus aux entreprises et au territoire dans une enveloppe financière maîtrisée. Soit, un écosystème valorisé par la création de structures indépendantes pour participer significativement au développement du territoire et à la maîtrise des ressources (facturation des prestations aux partenaires) et des charges de la CCI Mayotte (maîtrise des frais de structure interne) par la facturation des prestations produites par elle aux structures associées et partenaires.

Au regard du contexte interne et externe, le SROM exprime la volonté des élus de mobiliser les services BackOffice et FrontOffice ainsi que les partenaires **dans un écosystème profitable au territoire comme à l'institution.**

Rappel du contexte général du département de Mayotte

Les enjeux du Département de Mayotte

Le mandat qui s'ouvre s'inscrit dans un environnement institutionnel et socio-économique qui a profondément évolué. A l'œuvre, plusieurs lignes de force impacteront nécessairement l'ambition et l'action de la CCI de Mayotte pendant toute la durée de la mandature 2022-2026.

Le département de Mayotte en quelques chiffres :

- Une Population officielle de 288 929 habitants (INSEE), estimée officieusement à 450 000 habitants, dont la composition est ainsi : 84% sous le seuil de pauvreté, 60% se sentant en insécurité ;
- 55% emplois non marchands ; et
- Environ 20 000 entreprises.

Le contexte géographique :

Département français depuis 2011, Mayotte est l'un des départements français les plus petits avec une superficie de 375 km² et les plus densément peuplés.

Le contexte social et démographique :

Depuis les années 80, la société mahoraise connaît de profondes et rapides évolutions (l'investissement public, le développement de l'emploi salarié, la consommation...). Ces évolutions nouvelles au sein de la société mahoraise ont fait évoluer de manière radicale les équilibres sociaux traditionnels. L'île a vu sa population se multiplier par 10 en 60 ans. Il s'agit de la population la plus jeune de France (âge moyen : 23 ans) et 84% des habitants vivent sous le seuil de pauvreté (en 2018).

Le contexte économique :

Sur le plan général : L'économie mahoraise se développe et se structure autour de la commande publique et de la consommation des ménages. Elle est soutenue par l'investissement de l'État et du Département, appuyé par les fonds européens depuis 2014. Mayotte est le département français qui génère le moins de richesse. C'est aussi un territoire très dynamique, avec le plus fort taux de créations annuelles d'entreprises en France et où les administrations publiques génèrent plus de la moitié de la valeur ajoutée du territoire contre seulement 18 % sur l'ensemble national.

Au point de vue des conditions d'hygiène sanitaire dues à la COVID 19 : Élément perturbateur de l'économie et de la cohésion de Mayotte, la pandémie et les confinements ont stoppé brutalement la dynamique de développement. Les acteurs locaux comme l'Agence de Développement et d'Innovation de Mayotte (ADIM) et la CCI Mayotte ont mis en place des cellules de crise pour aider les entreprises en difficulté à bénéficier des aides mises en place. Ces aides financières ont permis d'épauler les entreprises durant la crise mais il a été tout de même difficile pour elles de remonter la pente. Outre l'aspect économique, la crise sanitaire due à la pandémie de la Covid 19 a fortement touché une population déjà très pauvre.

Structuration de l'économie :

Le secteur marchand est peu développé à Mayotte. L'industrie et le secteur tertiaire marchand y concentrent bien moins d'emplois qu'au niveau national. Malgré les différences de structuration et d'activité des entreprises mahoraises, certaines difficultés sont communes et spécifiques au territoire.

Le secteur du bâtiment et des TP :

Le secteur du BTP est largement dépendant de la commande publique et pâtit de trop longs délais de paiement, rendant plus difficile l'émergence de nouvelles petites et moyennes entreprises, par nature plus fragiles.

Les activités tertiaires :

Le secteur tertiaire a été, comme partout, fortement impacté par le confinement en 2020. Les services intellectuels (notamment les professions libérales) se sont fortement développés ces 10 dernières années. L'attractivité et le développement des capacités d'hébergement sont au cœur de la stratégie de développement touristique et économique de Mayotte.

Les activités commerciales :

Les activités commerciales sont essentiellement constituées de très petites unités, qui s'engagent progressivement sur la voie de la formalisation et de la structuration et requièrent un haut niveau d'accompagnement sur la durée. Deux tiers des unités sont ainsi des entreprises informelles qui réalisent seulement 9% de la valeur ajoutée du secteur.

Les activités industrielles :

En 2020, le secteur industriel a été sensiblement impacté par la crise sanitaire et la détérioration du contexte économique : les délais de paiement, la trésorerie et les embauches se sont détériorés mais l'activité a été moins impactée que les autres secteurs.

L'agriculture et pêche :

Le secteur agricole et de la pêche est stable entre 2018 et 2020 bien que son poids soit marginal dans l'économie formel du territoire mais déterminant dans l'économie informelle et la résilience de la population.

L'emploi et la formation :

Mayotte est le département français le plus touché par le chômage (28%). Malgré un nombre de création d'emplois important, l'île peine à absorber les nouveaux arrivants sur le marché du travail.

Attractivité commerce extérieur :

Mayotte est l'un des territoires les plus riches de la région. Il en résulte une attractivité importante qui se traduit par la densité de son flux migratoire. Afin d'être attractif pour des investisseurs extérieurs, Mayotte doit surmonter ses difficultés sociales ainsi que la concurrence fiscale et sociale des pays de la zone.

L'énergie, l'eau et les déchets :

Mayotte produit de l'électricité essentiellement grâce aux centrales thermiques à fuel. Ces dernières années, un peu plus de 80 centrales photovoltaïques et une centrale biogaz ont été construites.

Mayotte un territoire d'importation :

Comme la plupart des économies insulaires, Mayotte est dépendante des importations. En effet, on remarque une balance commerciale très élevée qui ne cessent d'augmenter d'année en année. Ces importations sont principalement liées à la consommation de biens non durables et non à l'investissement.

Mayotte un territoire dynamique soutenue de l'activité et des investissements :

Mayotte connaît une progression forte des accords de crédits à l'économie sur les 5 dernières années. Les crédits à l'habitat et à la consommation sont en hausse tout comme les crédits octroyés aux entreprises.

La CCI Mayotte sur son territoire

Dix ans après la création du dernier département français, les grands enjeux de développement de Mayotte demeurent essentiels :

La sécurité :

L'insécurité des personnes et des biens impacte la vie économique à plus d'un titre. Elle représente un coût (dégradation, vols, charges de surveillance), limite les capacités de développement et nuit à l'attractivité du territoire aussi bien pour les touristes que pour les personnels des entreprises et services publics.

La formation et l'emploi :

Enjeux de premier ordre pour la cohésion et le développement de Mayotte. Les acteurs économiques éprouvent des difficultés en matière de recrutement. Le niveau de qualification de la main-d'œuvre disponible, en cours d'élévation, demeure insuffisant sur de nombreux segments du marché du travail.

La santé :

Enjeu sociétal aux importantes dimensions économiques. L'une des priorités identifiées dans le document stratégique « *Mayotte 2025* » est de contribuer à l'amélioration de la santé des Mahorais grâce à une prise en charge plus efficace.

L'aménagement du territoire :

Enjeux déterminant pour améliorer l'équilibre des bassins de vie, production de logement et de zones d'activités économiques. La croissance de la population rend d'abord nécessaires d'importants travaux d'aménagement en VRD et de logements. Les stratégies d'aménagement intègrent également les enjeux de desserte routière, mais également maritime (navigation de plaisance et ports de débarque de pêche) et aérienne (piste longue), afin de désenclaver le territoire dans son ensemble.

La création d'activités et de valeur ajoutée locales :

Il y a la nécessité d'une stratégie d'import / substitution. L'île est de surcroît confrontée à des attentes et des niveaux d'exigences croissants des consommateurs. La réussite de l'import/substitution est conditionnée par la capacité à l'inscrire dans un cadre cohérent d'intervention, qui aborde conjointement les dimensions d'accessibilité du foncier économique viabilisé,

d'ingénierie financière, de formation, d'innovation et ou de facilitation administrative des projets.

Le développement agricole et de la pêche :

Il oscille entre compétitivité et résilience du territoire. Le maraîchage se structure progressivement et l'élevage (hors sol) a pu se développer de manière importante, permettant l'émergence d'activités agro-industrielles. Le secteur de la pêche reste faiblement structuré, limité par une capacité de pêche très artisanale.

L'innovation et le numérique :

Il s'agit d'entrer directement dans l'économie de la connaissance. Le digital constitue un terreau d'opportunités qui peuvent contribuer à relever les défis sociaux, économiques, sociétaux, etc. auxquels le territoire est confronté. La société mahoraise doit entrer directement dans l'économie de la connaissance et l'économie en réseau.

Le tourisme :

Un potentiel à transformer. Le tourisme à Mayotte constitue un secteur potentiel de développement important mais dont la contribution dans le PIB reste encore relativement faible. Cependant, l'industrie touristique fait face à de nombreuses contraintes notamment liées au manque et à la dégradation des services hôteliers.

La transition écologique :

Protéger et valoriser le patrimoine de Mayotte tout en réduisant sa facture énergétique. Le patrimoine naturel de Mayotte constitue ainsi l'un des principaux facteurs d'attractivité du territoire. Il est constitué d'un des plus grands lagons fermés au monde et est l'un des principaux facteurs d'attractivité du territoire.

L'insertion régionale :

Être visible et exister dans l'espace économique régional. Le positionnement privilégié de Mayotte dans le Canal du Mozambique lui offre la possibilité de mener des actions en coopération avec les pays environnants pour lesquels Mayotte constitue une stabilité politique, monétaire, juridique, sanitaire et économique.

Orientations stratégiques de la Chambre de Commerce et d'Industrie de Mayotte pour la mandature 2022-2026

Répondre aux besoins des entreprises

La CCI de Mayotte, partenaire de confiance, fédératrice des forces du territoire pour une croissance économique durable, ses axes stratégiques sont ainsi exprimés :

- **Une CCI solide, partenaire de confiance :**
 - ❖ Pour développer des modèles économiques créateur de valeur ;
 - ❖ Adaptée aux mutations de demain ;
 - ❖ Capable d'attirer des talents et favoriser l'épanouissement professionnel, de créer, coordonner et animer les synergies entre les différents acteurs du territoire.

- **Une CCI performante et experte au service du territoire et des entreprises pour :**
 - ❖ Soutenir l'innovation et les entreprises durables ;
 - ❖ Proposer une offre de services adaptée aux besoins des entreprises et du territoire.
 - ❖ Contribuer à la structuration des filières ;
 - ❖ Agir pour la transition écologique, énergétique et numérique ;
 - ❖ Devenir le référent majeur de la data économique.

- **Une CCI ouverte au monde et acteur majeur dans la zone Océan Indien pour :**
 - ❖ Accompagner les entreprises dans leurs projets de développement à l'international ;
 - ❖ Être expert en recherche de financements dans la démarche export ;

- ❖ Faire émerger des projets structurants transfrontaliers et transnationaux.
- **Une CCI motrice dans l'aménagement et la gestion des infrastructures majeures du territoire :**
 - ❖ En identifiant et portant les projets structurants de demain ;
 - ❖ En favorisant l'accessibilité au foncier économique ;
 - ❖ En consolidant sa position sur la gestion d'infrastructures d'intérêt général ;
 - ❖ En renforçant l'attractivité économique de Mayotte ;
 - ❖ En développant des infrastructures de pointe pour les entreprises ;
 - ❖ En poursuivant le désenclavement du territoire.
- **Un établissement public de l'État :**
 - ❖ Investi dans les objectifs nationaux de son réseau pour intensifier le déploiement de l'offre nationale de service (ONS) à l'échelle du territoire ;
 - ❖ Devant atteindre les objectifs du Contrat d'Objectifs et de Performance (COP) à travers la Convention d'Objectifs et de Moyens (COM) État-CCI et être actif dans le réseau ;
 - ❖ Œuvrant pour l'industrialisation du territoire et la souveraineté alimentaire ;
 - ❖ Portant la voix des entreprises pour les grandes orientations d'aménagement et de développement du territoire.
- **Une CCI leader de la formation pour :**
 - ❖ Eduquer et instruire en vue d'une insertion professionnelle réussie ;
 - ❖ Accompagner, développer les compétences et booster les talents ;
 - ❖ Promouvoir la mobilité des acteurs ;
 - ❖ Développer la dynamique entrepreneuriale et susciter des vocations ;
 - ❖ Œuvrer pour le rayonnement du territoire en matière de formation.

Il est rappelé que l'article L718 du Code commerce impose que les CCIR définissent une stratégie pour l'activité du réseau dans leur circonscription, compatible avec le Schéma Régional de Développement Economique, d'Innovation et d'Internationalisation (SRDEII) prévu à l'article L4251-13 du Code général des collectivités territoriales.

La définition des orientations stratégiques en matière de développement économique relève des compétences du Conseil départemental.

Le SRDEII est prescriptif à tous les acteurs du territoire œuvrant dans le champ des thématiques qui y sont développées, dès lors qu'il a été adopté par l'assemblée plénière de la Région.

A Mayotte, le premier SRDEII adopté en 2019 propose une nouvelle dynamique de l'action publique visant à répondre aux différents défis du territoire mahorais. Le SRDEII définit les 7 orientations stratégiques suivantes :

- **Orientation 1 :**

Faire de l'investissement public et de l'aménagement du territoire, les leviers d'un développement économique durable et local.

- **Orientation 2 :**

Accompagner la montée en puissance des entreprises locales.

- **Orientation 3 :**

Mettre le développement durable au cœur du développement économique ;

- **Orientation 4 :**

Améliorer la qualité de vie à Mayotte pour renforcer l'attractivité ;

- **Orientation 5 :**

Attirer, faire émerger et accompagner des modèles économiques à forte valeur ajoutée, innovants et durables.

- **Orientation 6 :**

Construire des avantages comparatifs régionaux et favoriser l'intégration économique régionale.

- **Orientation 7 :**

Développer le capital humain et insérer par l'activité économique.

La définition du nouveau projet de mandature requiert non seulement de s'inscrire dans la perspective de la poursuite de la mise en œuvre du SRDEII, mais surtout de répondre aux attentes et besoins des entreprises mahoraises.

Or, le contexte dans lequel elles évoluent impose la nécessité de s'adapter, d'optimiser l'offre de la CCI Mayotte et potentiellement de procéder à des choix stratégiques. Il importe de se réinventer pour mieux servir les entreprises, en plaçant la CCI Mayotte sur une approche centrée sur les besoins et les attentes de ses « clients » et non plus seulement sur l'offre existante.

Les Chambres de Commerce et d'Industrie ne doivent plus considérer les entreprises comme des « ressortissants » sur lesquels elles auraient un droit (d'enregistrement, par exemple) ni comme des « usagers » de services d'intérêt général. La notion de « **clients** » émerge de manière croissante, visant aussi bien les entreprises que les partenaires institutionnels des CCI (services de l'État, collectivités, ...); ceux-ci expriment des besoins et demandes auxquels il convient de répondre en structurant et en valorisant une palette d'offres de services, dans une logique de performance et de résultats mesurables.

Une vision commune et des valeurs fondatrices portées par la mandature 2022-2026

Les élus de la CCI Mayotte partagent une vision commune de ce que doit être son rôle au sein du territoire. **Être un partenaire de confiance fondé sur trois points :**

- Pour un développement économique durable du territoire ;
- Développeur de compétences pour une croissance économique durable ;
- Fédératrice des forces du territoire pour une croissance économique durable ;

Les élus partagent et réaffirment des valeurs fondatrices qui guident leur action au nom de la CCI Mayotte et constitueront le socle de ses services et de son organisation :

Confiance : Véritables « tiers de confiance », leur neutralité, leur longue expérience de l'entreprise et du territoire ainsi que leurs expertises multiples leur permettent d'agir dans l'intérêt propre de chaque organisation qu'ils accompagnent.

Performance : La performance de la chambre passe par la préoccupation permanente de créer de la valeur durable (aussi bien pour les prestations facturées que les missions de service public) et donc par un engagement fort sur la qualité du service rendu. Les élus et les agents de la CCI Mayotte recherchent conjointement une satisfaction élevée de leurs clients, usagers et partenaires.

Moteur : Véritable chef de file du développement économique de Mayotte, les élus consulaires souhaitent que la Chambre renforce sa position d'interlocuteur privilégié des pouvoirs publics locaux, en matière d'accompagnement des entreprises, d'attractivité du territoire, d'adaptation de la formation à l'emploi, connectée à l'ensemble des acteurs économiques et institutionnels du territoire etc. Les élus développent leurs réseaux, favorisent les partages de connaissances et

d'expériences, privilégient la coopération et la transversalité pour mener à bien les projets.

Solidaire : L'esprit d'équipe renvoie à la solidarité qui doit exister au sein des CCI, entre les CCI, avec leurs partenaires locaux, et assure que chacun bénéficie d'une confiance a priori de l'autre. Il entraîne le respect de chaque membre de l'équipe et permet de constituer un réseau puissant alliant des compétences sur le territoire mahorais au service des entreprises.

Excellence : L'excellence représente une des valeurs les plus importantes. Elle se traduit par la volonté permanente d'apporter le meilleur service possible, de rechercher sans cesse des voies d'amélioration, de maîtriser chaque détail, d'être exigeant envers soi-même et avec ses partenaires.

Analyse et la perception des partenaires de la CCI Mayotte

La CCI Mayotte est un acteur majeur du développement économique du territoire. Afin de construire une feuille de route qui réponde aux besoins et attentes des entreprises mahoraises et avant même de construire une nouvelle offre de services, il importe de prendre un certain recul quant à la perception que peuvent avoir les partenaires de la chambre et de ses services.

De la consultation de différents représentants du monde économique et institutionnel, il ressort des éléments d'appréciation permettant de construire la matrice AFOM suivante :



Les « Forces » de la Chambre

Avec des comptes redressés et une élection qui renforce sa légitimité et sa représentativité, la CCI Mayotte renforce sa place et sa crédibilité dans l'écosystème mahorais. Elle a la confiance de ses principaux partenaires, en particulier les services de l'État et le Conseil départemental, principaux financeurs et noue progressivement des relations avec les intercommunalités qui se structurent sur le territoire.

Les « faiblesses » de la Chambre

La première difficulté, commune à de nombreuses chambres de commerce et d'industrie, mais également à d'autres structures d'accompagnement du développement économique, est la méconnaissance des actions et services de la Chambre, particulièrement par les très petites entreprises, qui en sont pourtant en principe les premières bénéficiaires. Ce « déficit d'image » est renforcé par la tendance qu'auront les entreprises plus structurées à se tourner spontanément vers

d'autres interlocuteurs pour se développer, sans avoir le réflexe de se tourner d'abord vers « leur » chambre de commerce et d'industrie.

Les « Opportunités » pour la Chambre

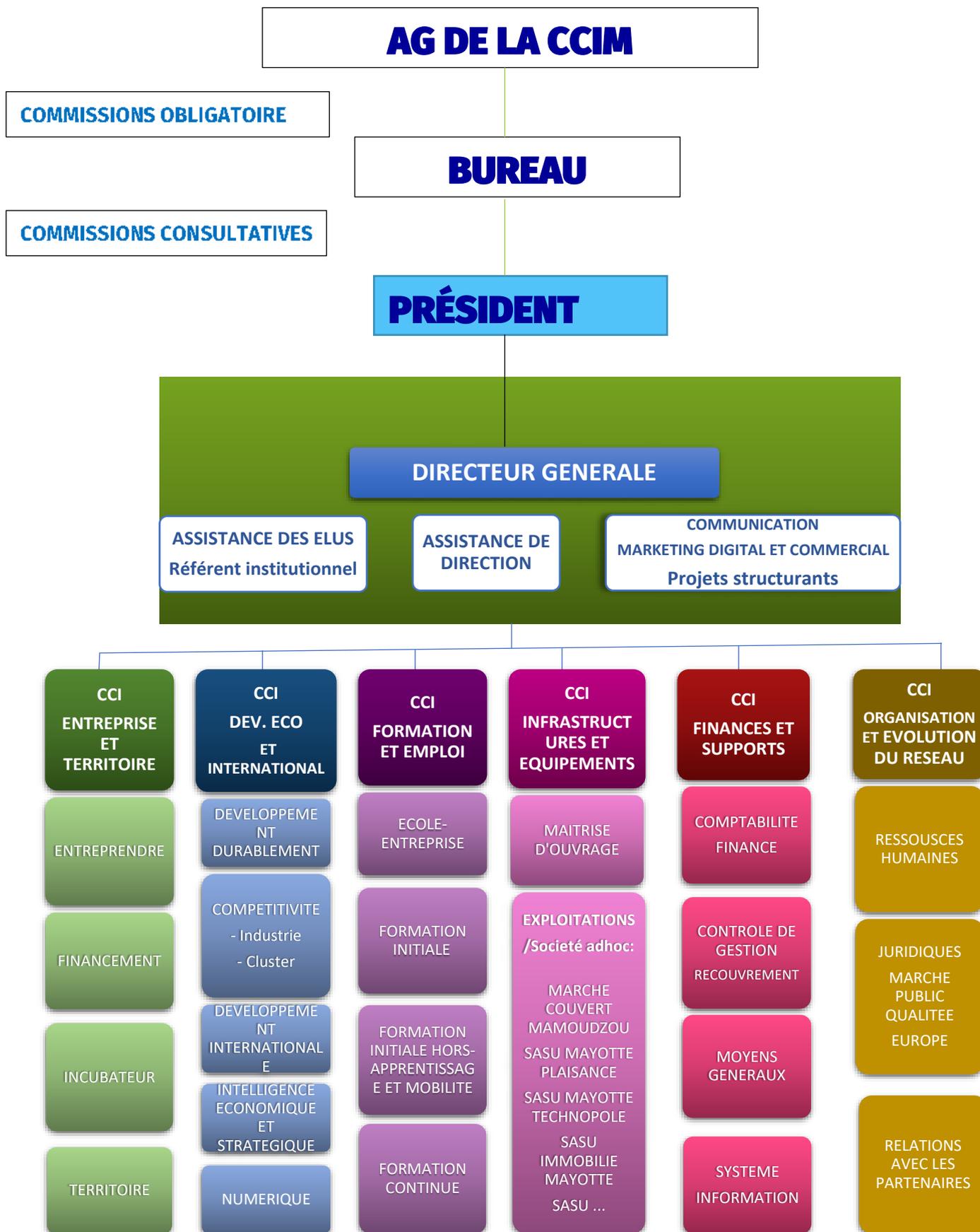
En construisant la présente feuille de route, la Chambre intègre des dimensions liées directement à ses activités et services. Elle intègre également des projets structurants tels que la Technopole et le Laboratoire d'analyses départemental (Multilab), l'aménagement du front de mer de Mamoudzou ou les ports de plaisance. Ces projets constituent de réelles opportunités de renforcer la structuration et le développement du territoire ; ils représentent aussi une opportunité pour la Chambre de renforcer sa légitimité et sa crédibilité en tant que promoteur mais aussi porteur des outils de développement de Mayotte. Ce faisant, ils placent d'autant plus haut le niveau d'attente et d'exigences des partenaires de la Chambre et constituent autant d'enjeux en termes de capacité de production puis d'exploitation de ces outils.

Les « Menaces » pour la Chambre

Malgré l'implication et la performance des équipes en place, la Chambre doit rester vigilante et anticiper le développement de ses services et des projets qu'elle envisage ainsi que leur impact sur son organisation. La croissance des besoins exprimés par les entreprises et ses partenaires, de même que la dimension des projets structurants qu'elle porte, génèrent un accroissement des services à rendre, du niveau de qualité exigé, ainsi qu'un besoin important de compétences de gestion de projets et d'exploitation des outils. Aussi, le projet de mandature doit pouvoir appréhender ces paramètres en prévoyant une organisation et des ressources humaines et matérielles adaptées à ces ambitions. Dans le cas où toutes les ressources ne sauraient être mobilisées, il importe de définir des priorités, servicielles ou temporelles.

Présentation de l'ensemble des services de la CCI Mayotte

Une organisation en six directions, dont quatre opérationnelles et deux supports, qui exprime la volonté de spécialisation et de niveau d'expertise voulu par les élus de la Chambre sur chacune de ses missions.



Les services sont organisés dans un écosystème « clients/fournisseurs » interne et externe.

Les logiques et les effets de l'écosystème :

Les logiques : soit un ensemble d'organisations qui existent au sein d'un environnement spécifique et interagissent pour mutualiser entre elles, au sein d'un environnement commun et avec lui, des compétences et des ressources. A l'exemple des résultats observés de la mandature précédente et de la projection vers 2026.

Les mutualisations, menées et maîtrisées par la Chambre avant le 1er janvier 2021 ont donné satisfaction, comme cela a été démontré dans le bilan au 31 décembre 2020. Celles-ci doivent être accentuées et développées auprès d'autres structures afin de permettre la réussite des objectifs de la mandature dans un contexte de raréfaction des moyens financiers (loi PACTE).

La mutualisation permet de réaliser des économies importantes tout en améliorant l'efficacité et la qualité dans les actions menées par la Chambre.

Par ailleurs, la notion de mutualisation ayant toujours été au cœur des préoccupations de la CCI Mayotte, pour faire face à l'étroitesse des moyens financiers, la réflexion conduit toujours à explorer d'autres pistes de mutualisation à mettre en place dans le cadre du plan 2022-2026.

Dans le cadre de sa stratégie, la CCI Mayotte a opté pour la création de sociétés privées filiales pour gérer et exploiter certaines de ses activités. Ces sociétés sont créées sans services supports. Ce sont les services supports de la CCI qui répondent à la totalité de leurs besoins sous forme de prestations de services (maîtrise d'ouvrage, conduite d'opérations, comptabilité, ressources humaines, juridique, communication...). Ces filiales créées pour la plupart avec la Caisse des Dépôts et Consignations (CDC) via une foncière commune CCI-CDC, obéissent aux règles et aux obligations de rentabilité des sociétés privées (obligation de TRI minimum 5%). La

robustesse financière de ces filiales permet de pérenniser en même temps les fonctions supports à la CCI.

La mandature porte également une stratégie d'économie d'opportunité par la mutualisation : les services supports deviennent également une opportunité d'offre de services qui permet de facturer et d'améliorer nos recettes. Faire de la mutualisation des services supports est une opportunité pour accentuer la reconnaissance des savoir-faire de la CCI Mayotte dans son environnement.

Les effets : A l'exemple de la gestion des ports de plaisance de Mamoudzou et Dzaoudzi, la mutualisation des services supports (comptabilité, gestion administrative et financières, gestion des ressources humaines...) est un modèle à développer avec d'autres structures.

Un maître mot : la mutualisation

Mise en place d'une mutualisation inter-service au sein des services opérationnels de la CCI :

Il s'agit d'une forme de relation client- fournisseur en interne qui nous permettra de sous-traiter au maximum les actions entre les services avant d'avoir recours à des prestataires externes ou l'embauche d'un nouveau collaborateur.

Cette forme de mutualisation, outre l'optimisation des ressources humaines qu'elle apporte, permet de valoriser les collaborateurs et surtout de faire des économies importantes en évitant d'avoir recours à un prestataire externe payant ou à l'embauche.

Expérimentée dans le cadre de la gestion des solutions d'accompagnement des entreprises fortement touchées par la crise covid-19 avec la mise en place d'une cellule de crise, cette solution de mutualisation a montré beaucoup d'efficacité qui permet d'envisager une généralisation dans la limite des possibilités.

Les services en FrontOffice

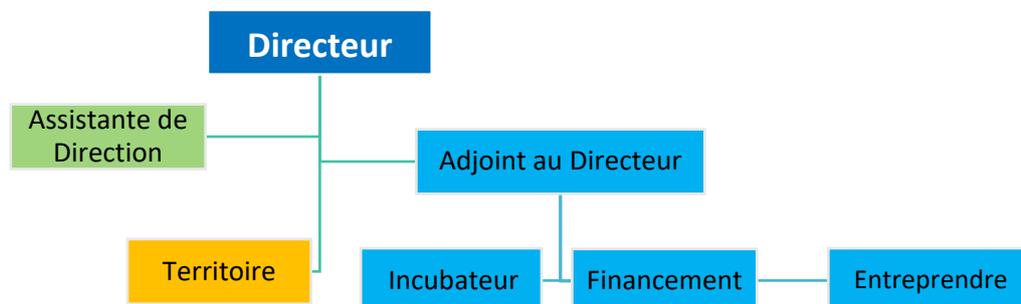


◆ *Direction Entreprises et territoires*

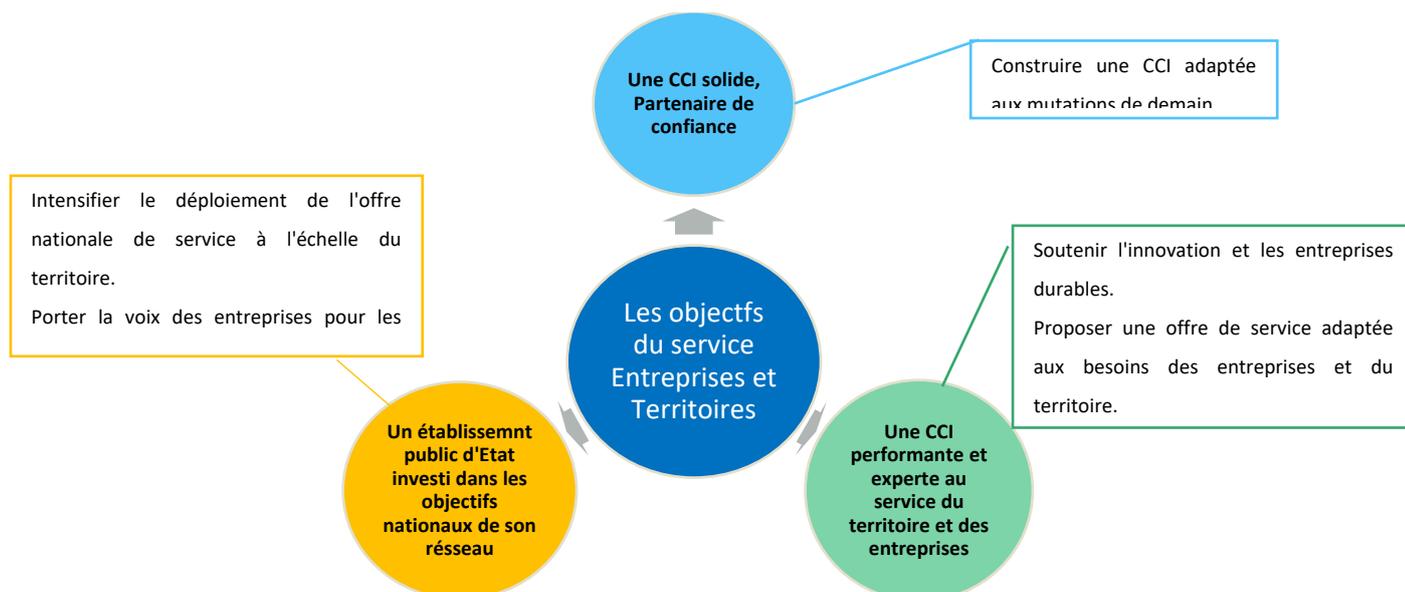
La direction Entreprises et Territoires se définit comme la porte d'entrée historique de la CCI Mayotte, notamment du fait de son Centre de Formalités des Entreprises (CFE) mais également par le déploiement de l'offre nationale des services (SOLUCCIO – ONS entreprise et territoire) déclinée ainsi :

- Création / Transmission ;
- Financement ;
- Développement commercial ;
- Appui aux territoires.

Organigramme du service



Les objectifs du service Entreprises et Territoires



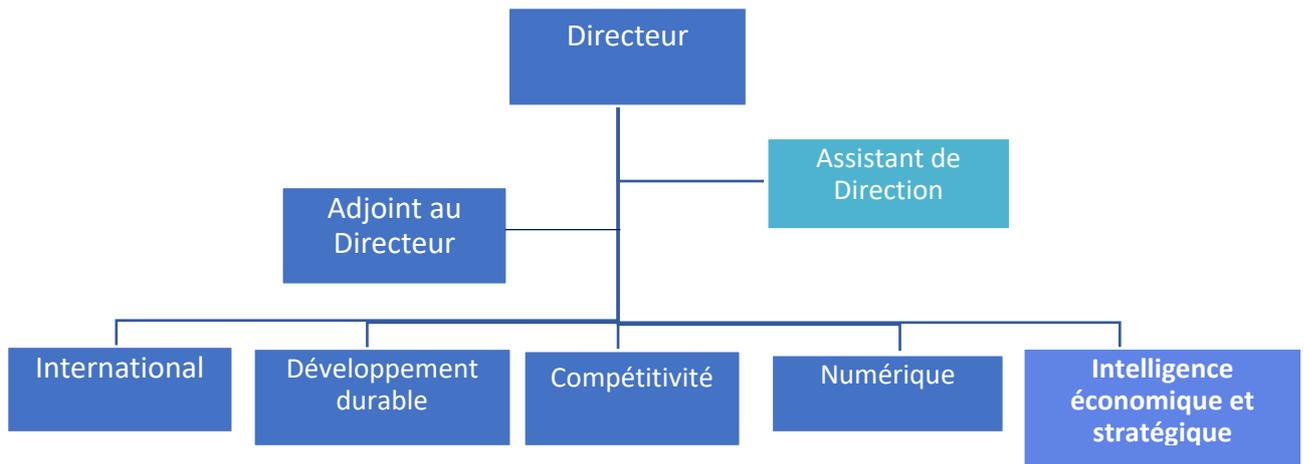
◆ *Direction Développement Economique et International (DEVECO)*

La direction développement économique et international (DEVECO) est chargée en particulier de la compétitivité des entreprises. Elle est organisée selon quatre services :

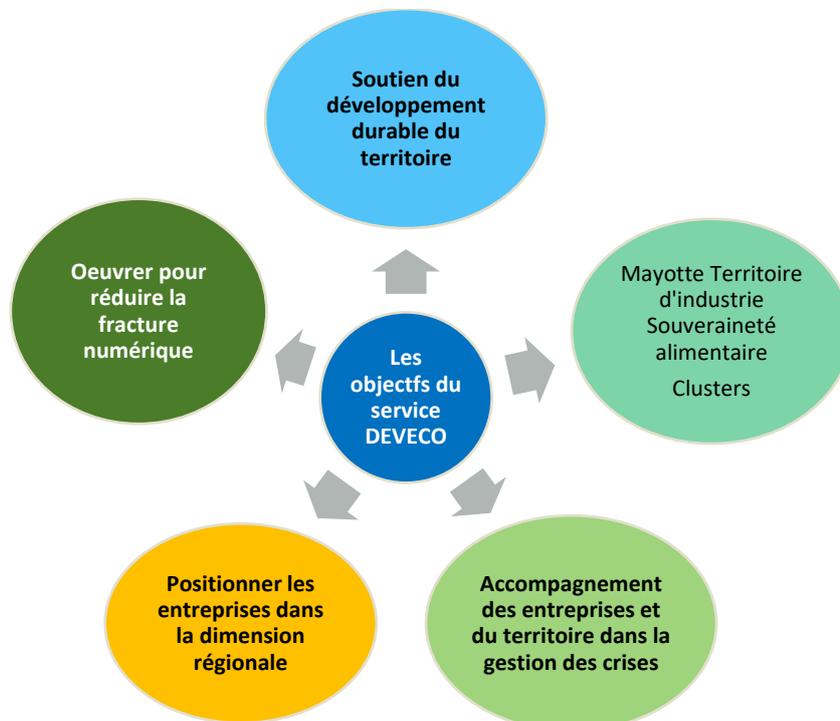
- Développement durable ;

- Numérique ;
- Cluster / filières ;
- International.

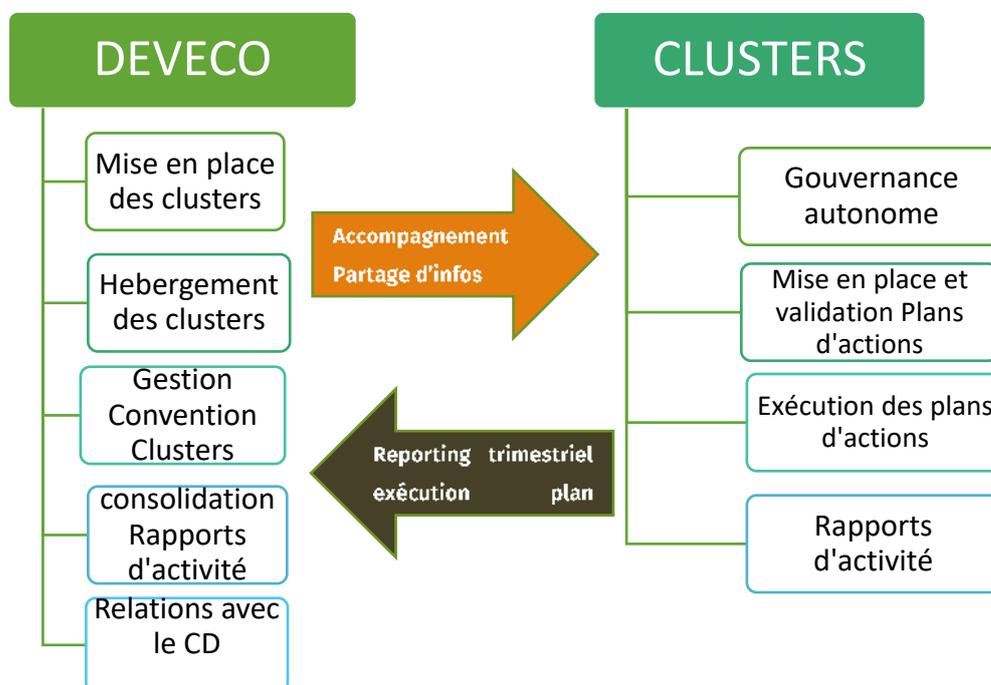
Organigramme du service



Les objectifs du Service DEVECO



Relations du service DEVECO avec les clusters



◆ *Direction Formation et Emploi*

Pour répondre à l'objectif fixé par la mandature : « **une CCI leader de la formation** » et à ses sous-objectifs :

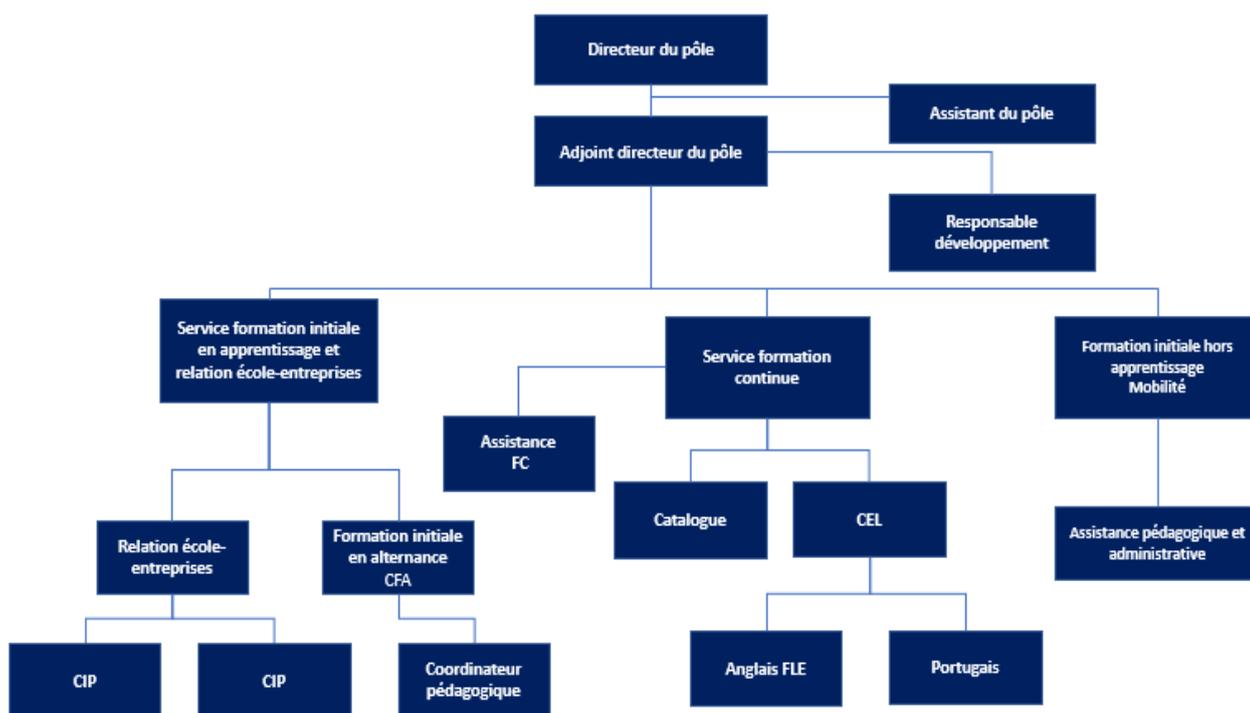
- Éduquer et instruire en vue d'une insertion professionnelle réussie ;
- Accompagner, développer les compétences et booster les talents ;
- Promouvoir la mobilité des acteurs ;
- Développer la dynamique entrepreneuriale et susciter des vocations ;
- Œuvrer pour le rayonnement du territoire en matière de formation.

Le service Formation est organisé autour de quatre thématiques opérationnelles pour lesquelles il déploie ses compétences et ressources :

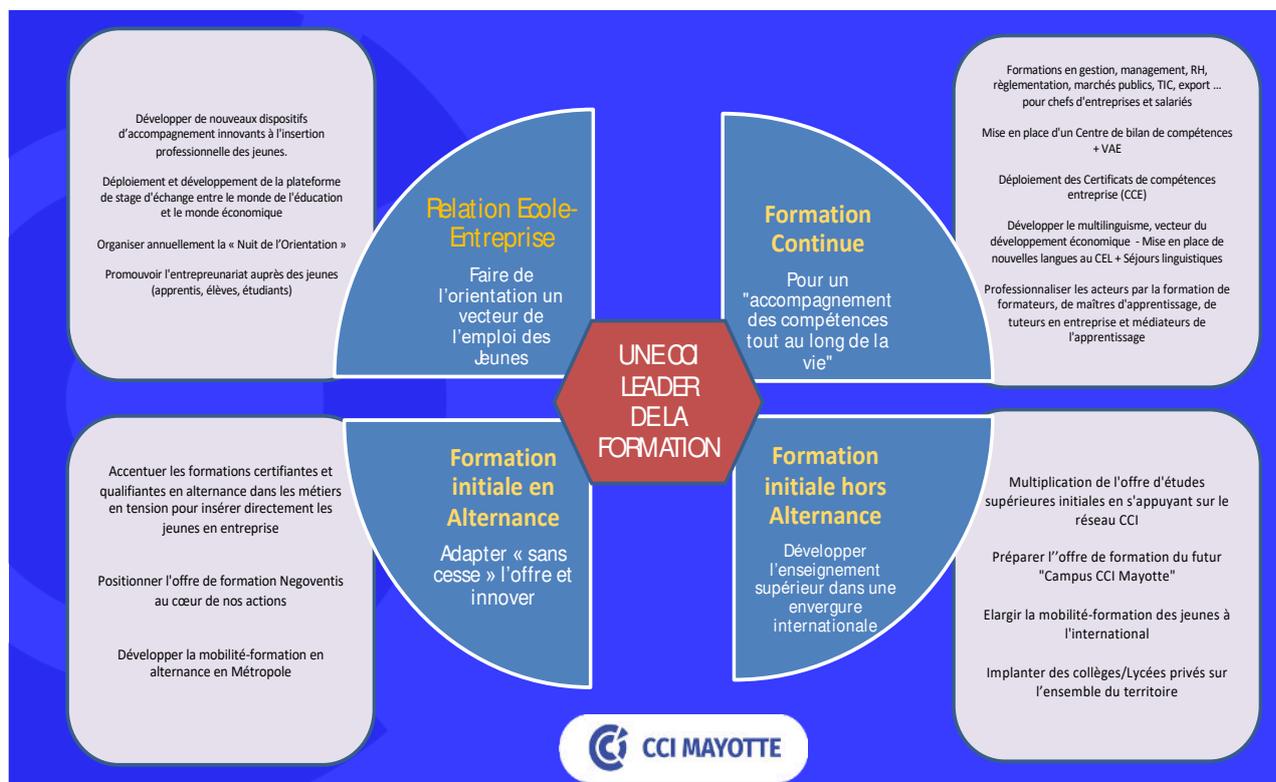
- Relation École – Entreprise ;
- Formation continue ;

- Formation initiale en alternance ;
- Formation initiale hors alternance.

Organigramme du service



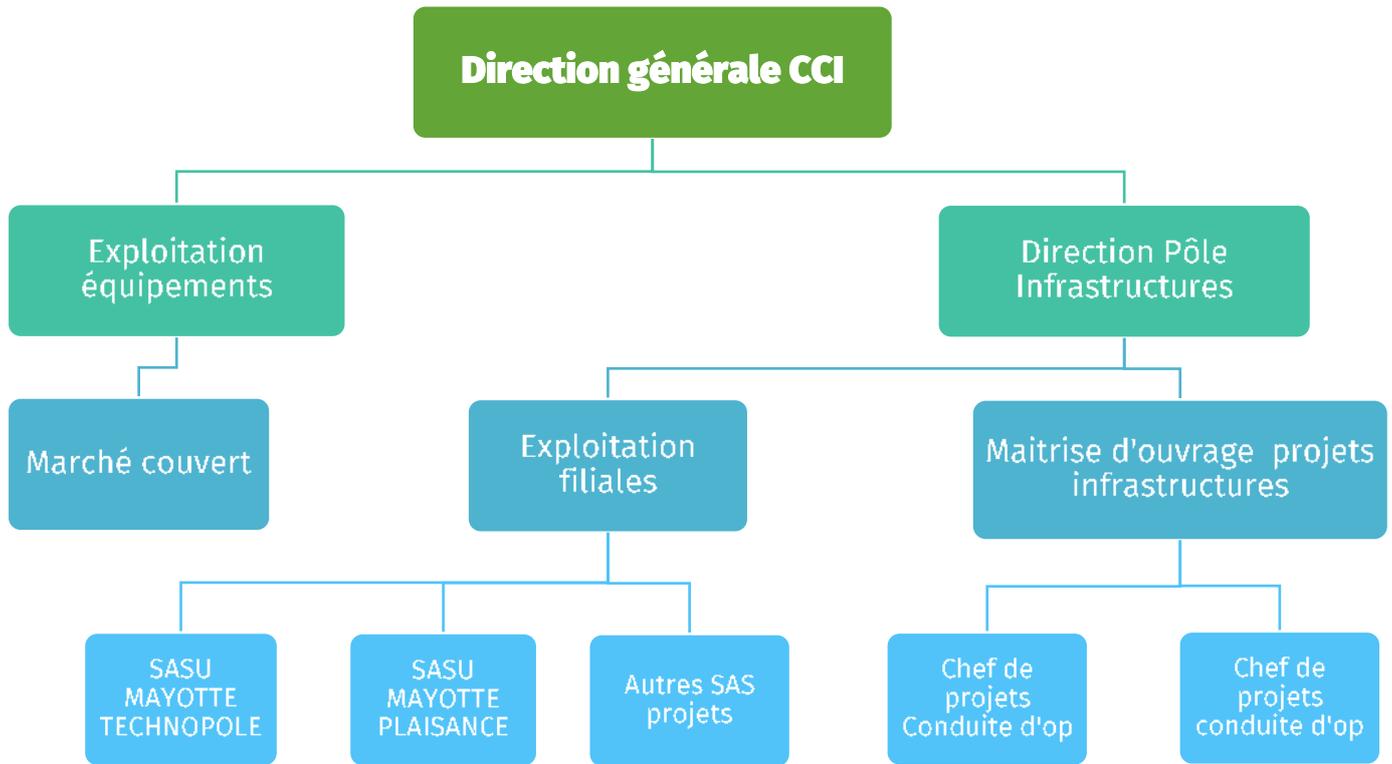
Les orientations du service Formation - Emploi



◆ **Infrastructures et Equipements (rattaché à la Direction Générale)**

Dans une démarche volontariste du développement du territoire, la CCI Mayotte souhaite que l'investissement public participe à renforcer l'attractivité du territoire. A travers son pôle *Infrastructures, Aménagement et Transport*, elle contribue à optimiser le potentiel économique du département en réalisant des opérations d'infrastructures à vocation économique (études et travaux d'infrastructures), sur un programme pluriannuel d'investissement. Ces projets sont inscrits dans le SRDEII, le contrat de convergence, le FEDER et REACT EU..., auxquels la CCIM prend activement part.

Organigramme de la Direction



La CCI va arrêter toute gestion en directe ; les équipements seront tous exploités par des filiales ; ainsi, dès que la DSP du marché couvert sera attribué, la branche exploitation équipement a vocation à disparaître.

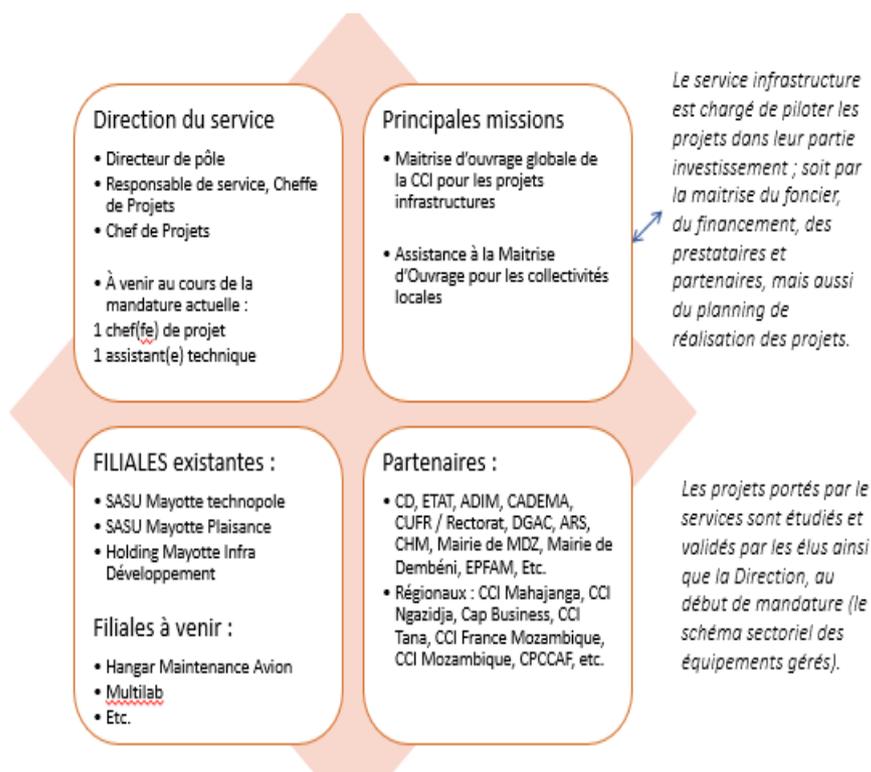
Présentation du Pôle Infrastructure et ses missions

- Le service intervient pour toutes les parties investissement pour la CCI et ses filiales (SASU Mayotte Technopole, SASU Mayotte Plaisance, Holding Mayotte Infra Développement...) en tant que Maître d'ouvrage des projets :

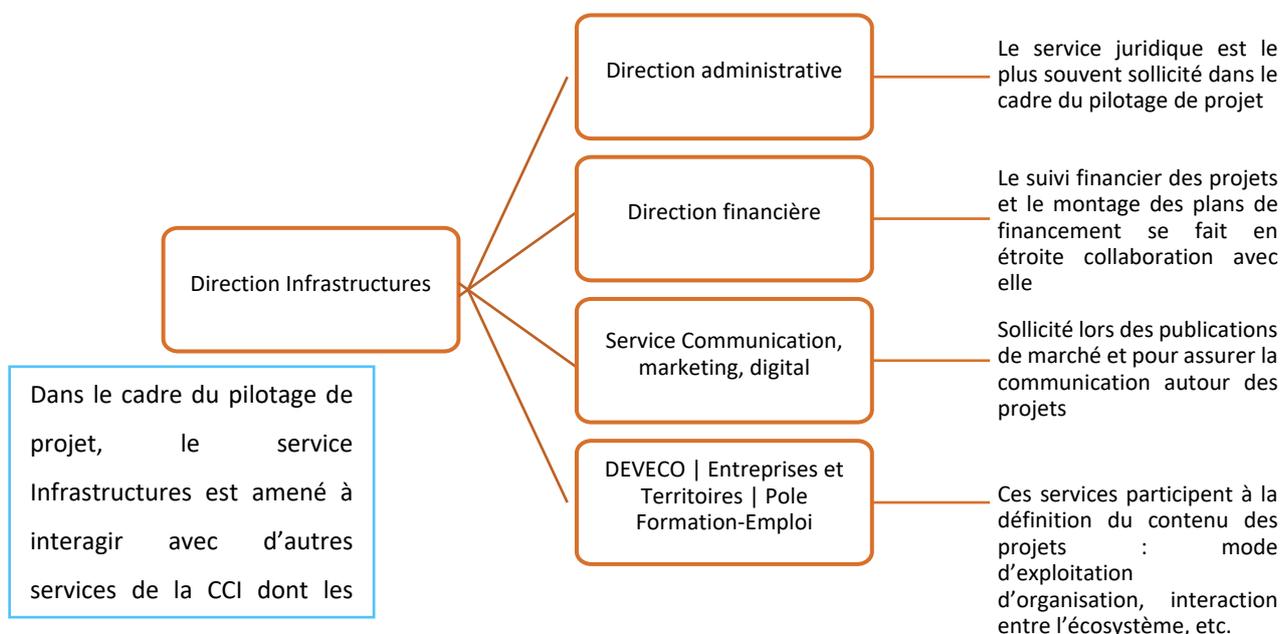
- Pilotage des projet techniquement, financièrement.
- D'autres filiales sont à prévoir avec les projets en cours de et les futurs projets qui sont présentés dans le nouveau Schéma sectoriel des équipements gérés par la CCI

- Le service se voit pour la nouvelle mandature monter en compétence pour sa partie d'assistance à la Maitrise d'Ouvrage pour les collectivités locales.

- La direction du service assure le lien et l'accompagnement des élus de la CCI dans les décisions à prendre autour des stratégies de projet.



Interactions avec les services opérationnels



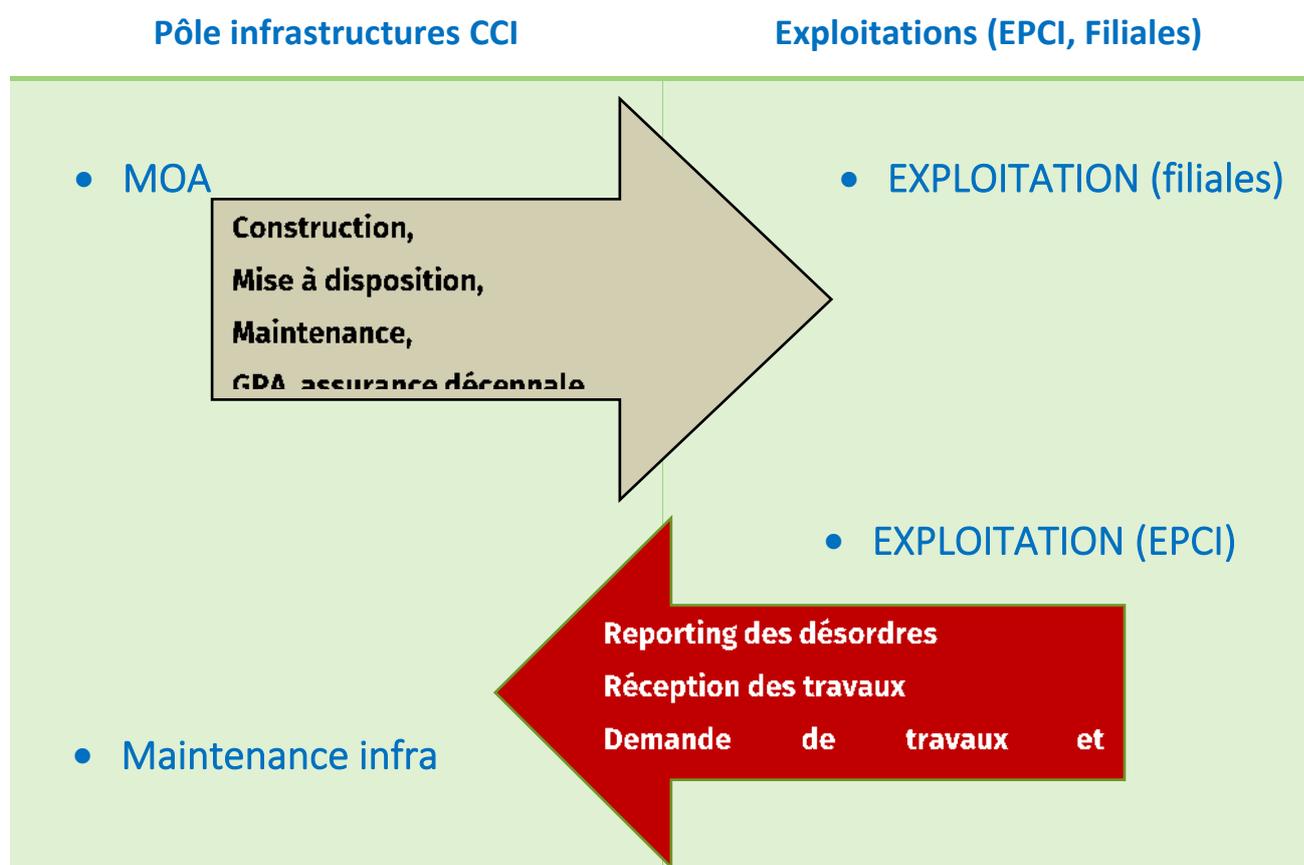
◆ *Exploitation : Equipements gérés et filiales*

Placés sous la responsabilité hiérarchique directe du Directeur général, le Directeurs d'exploitation des filiales privées de la CCI et les gestionnaires des EPIC de la CCI s'occuperont directement et exclusivement de l'exploitation de ces structures.

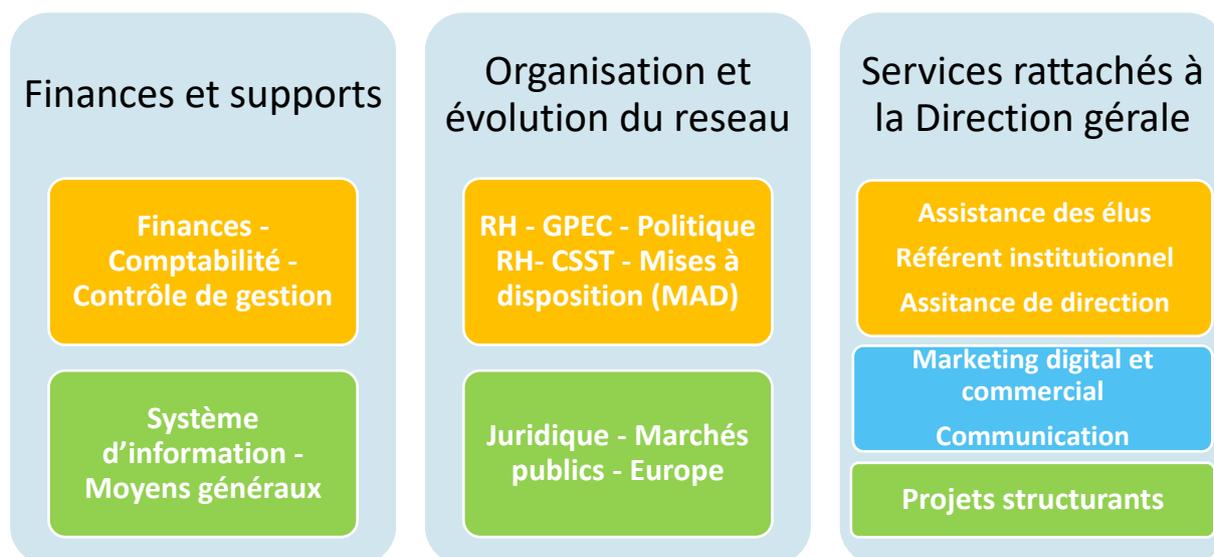
La gestion des gros entretiens et de la maintenance des infrastructures mises en exploitation ainsi que les contrôles réglementaires des équipements et infrastructures seront assurés par mutualisation par le pôle infrastructure de la CCI à travers le service « **Suivi et maintenance des infrastructures** »

Le personnel propre à l'exploitation de chaque structure sera un personnel privé de chaque structure et non un personnel de la CCI Mayotte.

Relation entre l'Exploitation et le Pôle infrastructures



Les services en BackOffice



◆ Direction finances et Supports

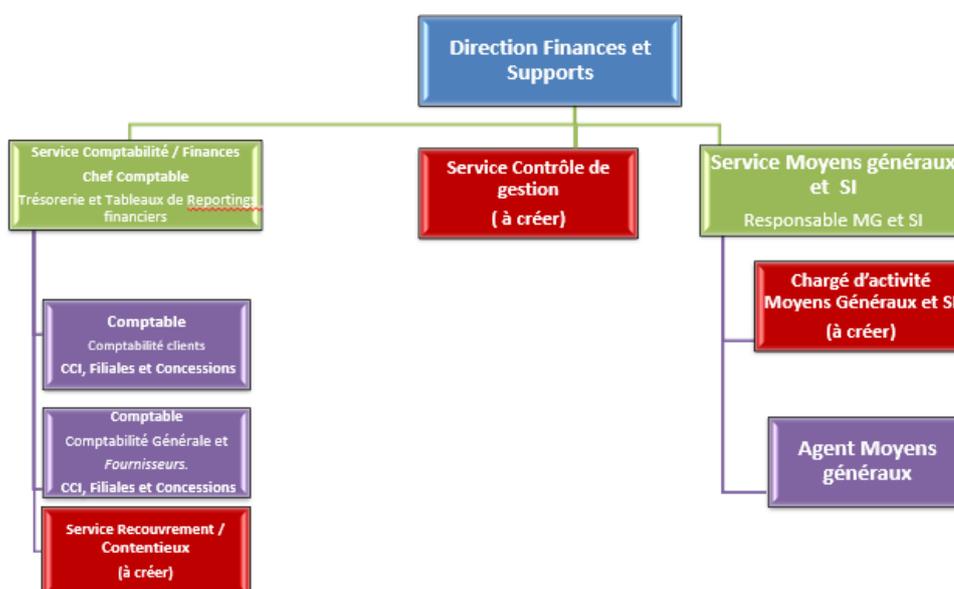
Le service intervient dans les domaines de la comptabilité clients (gestion des factures) et fournisseurs (établissement des bons de commandes, gestion des factures) dans une logique de comptabilité générale et analytique. Il assure la tenue de l'ensemble des opérations comptables de la CCI, de ses filiales et des services gérés.

Perspectives à l'horizon 2026 : éclatement du service en deux parties distinctes *Comptabilité et Moyens généraux* et *Système d'Information (SI)*. L'idée est de :

- Consolider l'efficacité au niveau du traitement des données avec des outils informatiques plus performants ;
- Numériser toutes les archives vers un objectif 0 papier ;
- Faire évoluer l'équipe Finances, essentiellement composée de comptables vers une équipe davantage orientée contrôle de gestion ;
- Se doter d'une SI Finances complète en déployant l'ensemble des modules "Package Finances" de SIGMA (Marché public, BAP, Budgets...);

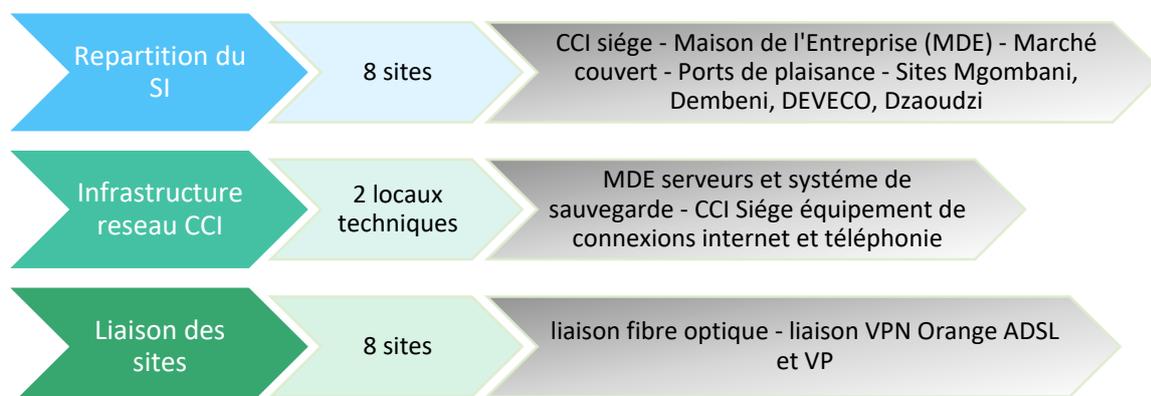
- Optimiser le traitement des opérations comptables par la dématérialisation et l'automatisation des processus ;
- Créer un poste de contrôle de gestion ;
- Renforcer l'équipe comptabilité avec la création d'un poste de comptable polyvalent (comptabilité générale et recouvrement des créances).

Organigramme du service



◆ Organisation du Système d'Informations et Supports

Répartition du SI, infrastructures réseau CCI et liaisons des sites



Gouvernance et organisation du SI

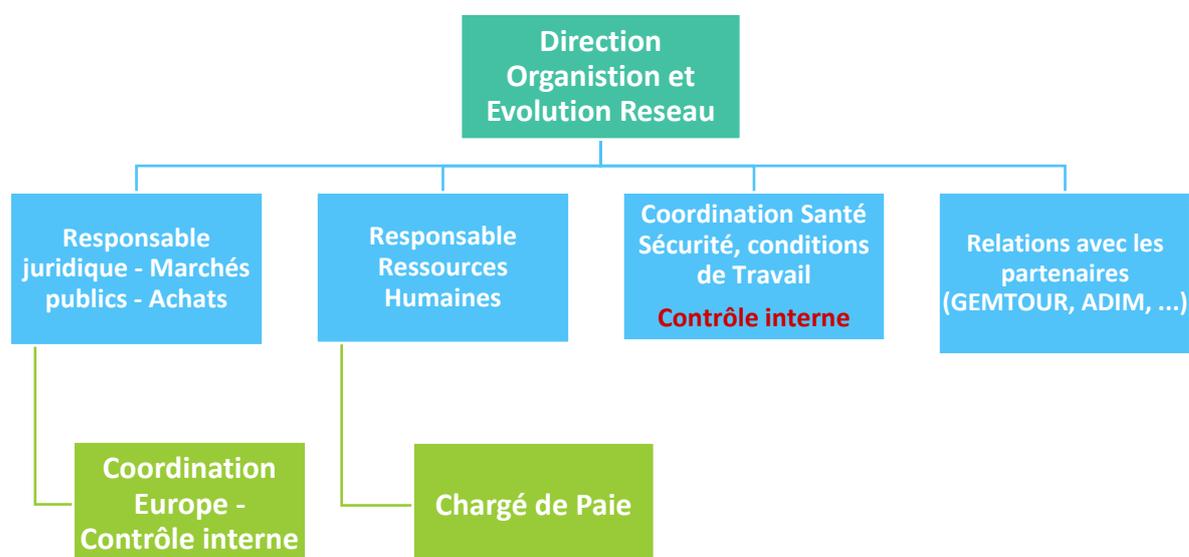
L'évolution des services et du réseau de la CCI Mayotte (création des filiales, ports de plaisance, Technopole, Multilab, etc.) induit une montée en compétence qui nécessite de prendre de nouvelles dimensions et d'améliorer l'infrastructure du réseau en mettant en œuvre des nouveaux moyens matériels et humains permettant de répondre aux besoins. Une finalité orientée vers la création d'une DSI identifiée avant la fin de la mandature pour répondre au développement de la CCI. Compte tenu de l'évolution du nombre de sites et de l'effectif de la CCI, il est prévu un renforcement de l'équipe SI-MG avant la fin de la mandature.

◆ Direction Organisation et évolution du réseau

La direction en charge de l'Organisation et de l'Évolution de la CCI assure la mise en œuvre de la transformation du nouveau modèle économique et accompagner les collaborateurs dans leur montée en compétence. Cette direction porte en son sein les services suivants :

- Ressources humaines ;
- Affaires juridiques, marchés publics, Qualité et Europe ;
- Relations administratives avec les partenaires (MIT, Groupement des Entreprises Mahoraises du Tourisme (Gemtour), Plateforme Initiative Mayotte (PIM), ADIM, etc.).

Organigramme de la Direction

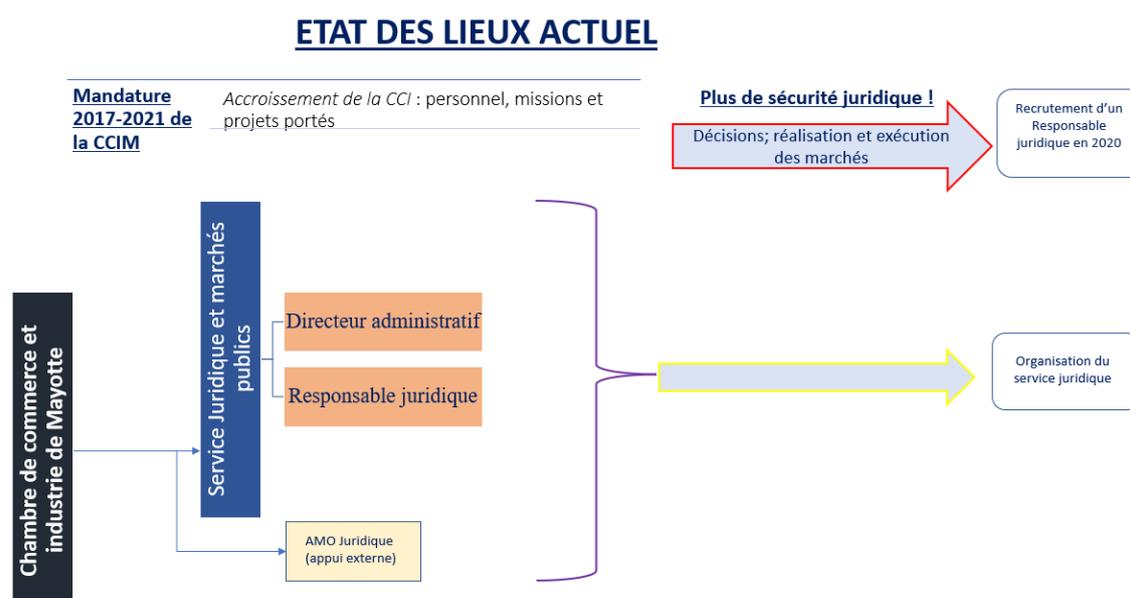


◆ Service juridique – Marché publics – Achats - Coordination Europe

Devant le développement accéléré de la CCI Mayotte, par ses projets, ses missions et ses personnels, les élus ont pris la décision d'améliorer l'organisation des services dans l'objectif d'atteindre les résultats attendus. Dans ce contexte, a été créée la Direction Organisation et Évolution du Réseau notamment pour prendre en charge le service Juridique et Qualité, afin d'accompagner les équipes opérationnelles sur les aspects juridiques de la gestion du patrimoine immobilier, la sécurisation des actes juridiques, la gestion des sociétés filiales de la CCI, tout en continuant à s'appuyer le cas échéant sur des compétences juridiques externes.

Service transversal du fait de ses missions et de ses interactions avec l'ensemble des autres services de la CCI, il porte un ensemble de missions dont l'évolution doit pouvoir être en parallèle de celles de la CCIM souhaitées par ses élus.

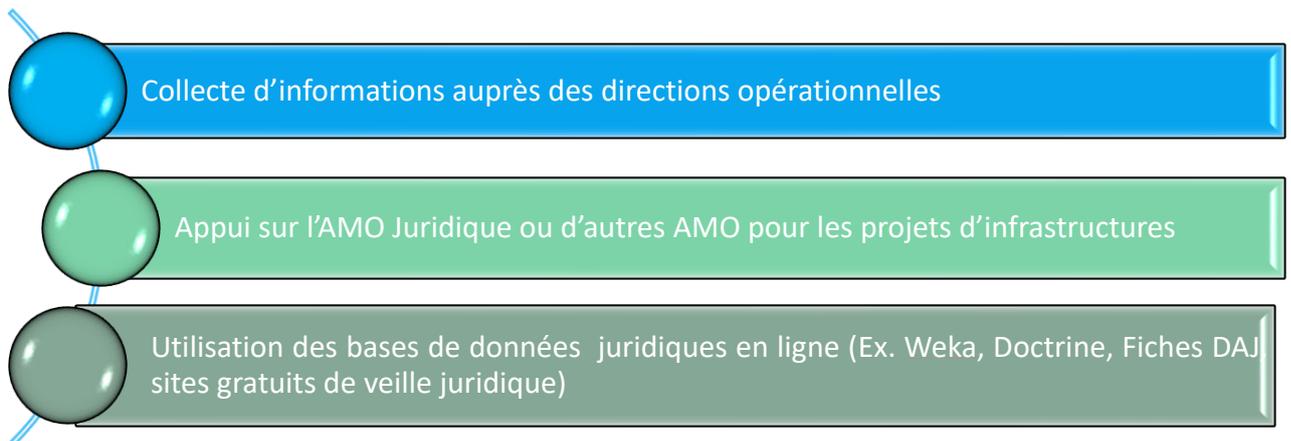
Stratégiquement fondamentale, la Coordination Europe permet d'appréhender et de maîtriser les procédures d'accès aux aides européennes afin de pouvoir devenir un partenaire incontournable du GIP Europe A Mayotte pour la consommation des fonds européens.



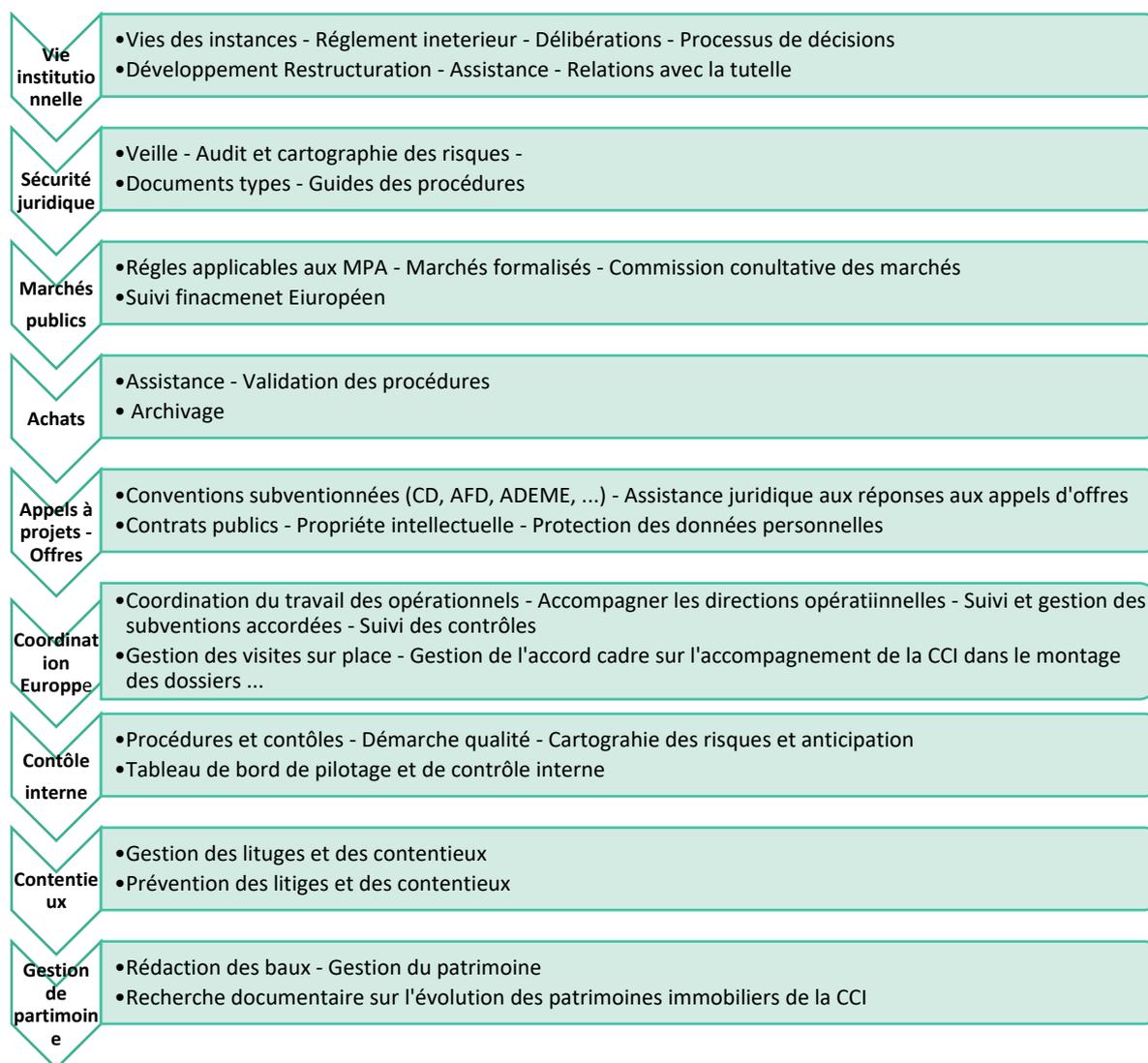
Missions du service juridique



Ressources du service juridique



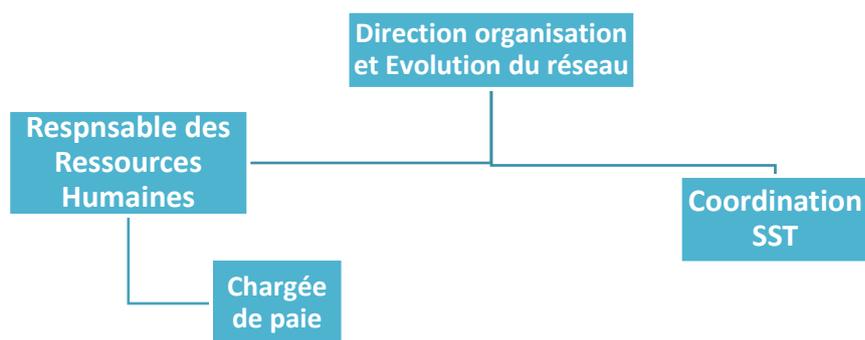
Projection du service juridique à l'horizon 2026



◆ Services Ressources Humaines et Recrutements - CSST

Avec la loi PACTE, le développement d'une marque employeur forte et un changement de paradigme sont devenus nécessaires. Ces éléments renforcent encore plus le rôle pivot du service des Ressources Humaines de la CCI Mayotte pour une vision d'atteinte d'objectifs fixés par les élus et partagée par les équipes.

Organisation du service



Les grandes fonctions du service Ressources Humaines

Gestion des Ressources Humaines	<ul style="list-style-type: none"> • Définition de la stratégie RH • Evolution des conditions de travail • Amélioration de la motivation
Stratégie financière	<ul style="list-style-type: none"> • Politique de rémunération • Elaboration des budgets de formation • Traduction de la stratégie RH en objectifs
Administration des personnels	<ul style="list-style-type: none"> • Elements des calculs de paie et supervision • Organisation et gestion des congés payés • Règlement interieur - DUE
Relation avec les instances représentatives des personnels	<ul style="list-style-type: none"> • Faire vivre le dialogue social • Installer le CSE et le faire vivre • Préparer les NAO et autres négociations
Communication interne et externe	<ul style="list-style-type: none"> • Attirer les talents • Informer les personnels sur les objectifs de la CCI • Participer à la politique de communication de la CCI
Gestion des talents et des compétences	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboration et suivi du plan de formation • Plan de développement des compétences • Réalisation des entretiens annuels et d'évaluation

Attirer et fidéliser les talents, le rôle stratégique de la fonction RH :

La nouvelle mandature est résolument orientée vers le renforcement de la fonction Ressources Humaines pour développer les compétences, attirer les talents dans un environnement où les conditions de travail sont un des éléments de fidélisation des équipes. Une Ressource Humaine sans laquelle, la stratégie et le plan de

développement des activités de la CCI risquent de ne pas trouver les objectifs attendus.

La gestion des Ressources Humaines joue un rôle clé au sein des entreprises en général et de la CCI en particulier. Gérer et accompagner le développement des personnes travaillant en son sein est fondamental. La mission la plus importante du service RH est de cultiver pour un capital humain épanoui et efficace. En ce sens, cette fonction transversale occupe une place centrale dans la stratégie globale de la CCI.

Le recrutement est l'une des missions clés de la gestion des RH. La fonction RH gère l'ensemble des activités liées à la formation, la rémunération, les avantages du personnel ainsi que les relations entre les collaborateurs, et entre collaborateurs et employeurs. Sa gestion vise à optimiser la productivité de l'organisation CCI en tirant le meilleur parti de ses effectifs.

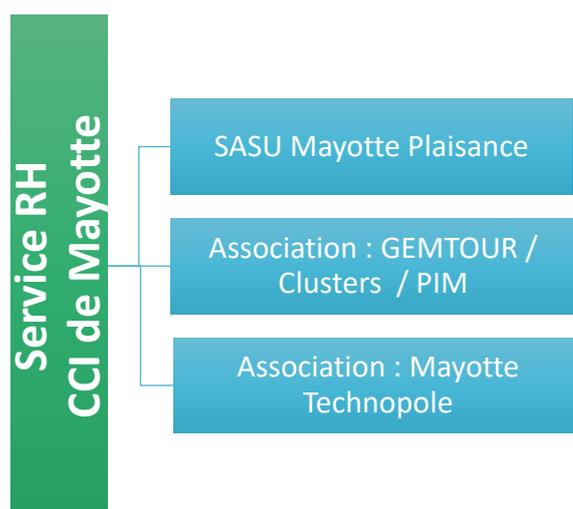
Pour atteindre les objectifs de croissance, le responsable RH a pour mission de veiller au développement de la marque employeur. Les talents étant indispensables à la croissance, il convient donc de savoir les attirer et les fidéliser. Et cela passe avant tout par une bonne communication interne et externe de l'entreprise. Celle-ci doit contribuer au bien-être des collaborateurs et à améliorer le fonctionnement de l'organisation.

Au regard de la pyramide des âges, la mise en place d'une GPEC va permettre d'harmoniser les compétences des salariés à l'activité de la CCI et à ses perspectives d'évolution. Pour cela, en identifiant les compétences clés que la chambre devra conserver, et/ou développer, et/ou acquérir à court ou moyen terme, le service RH va pouvoir concevoir et mettre en œuvre des plans d'actions adaptés (formation, recrutement, évolution des postes, ...).

Une GPEC associée :

- A la consolidation de la marque employeur ;
- A l'automatisation et la digitalisation pour les agents d'accès à l'ensemble de leur dossier vers une autonomie ;
- A la consolidation des processus de recrutement ;
- A l'accompagnement au bon fonctionnement du CSE ;
- A l'Organisation et les modalités de relations client /fournisseur en interne et en externe (filiales, partenaires) ;
- Au sourcing.

Articulation du service Ressources Humaines avec les services, les filiales et les partenaires



◆ Service SST, qualité de vie au travail

Dans le cadre de la mandature 2022-2026, la CCI Mayotte décide de faire de la problématique de la santé et la sécurité au travail un chantier important. Ainsi un poste de coordinateur SST à temps plein sera dédié à ce chantier avec un objectif clair qui consiste à tout mettre en œuvre pour que la CCI obtienne une amélioration en continue de ses résultats en matière de SST et ce :

- En assurant la gestion des risques professionnels au sein de la CCI et ses filiales ;

- En analysant les situations de travail prioritaires ;
- En pilotant le dispositif santé-sécurité et qualité de vie au travail ;
- En animant la prévention au quotidien avec les collaborateurs.
- En étant l'interface auprès du CSE des questions en lien avec la santé, la sécurité et les conditions de travail.

La CCI compte dès lors mettre en place un système de gestion des SST qui prendra en compte les étapes essentielles suivantes :

- Définition d'une politique SST ;
- Mise en place d'une organisation pour gérer les SST ;
- Planifier et mettre en œuvre des actions ;
- Évaluer les actions ;
- Mettre en place des actions en vue d'amélioration.

Système de gestion des SST



◆ Les services rattachés directement à la Direction générale

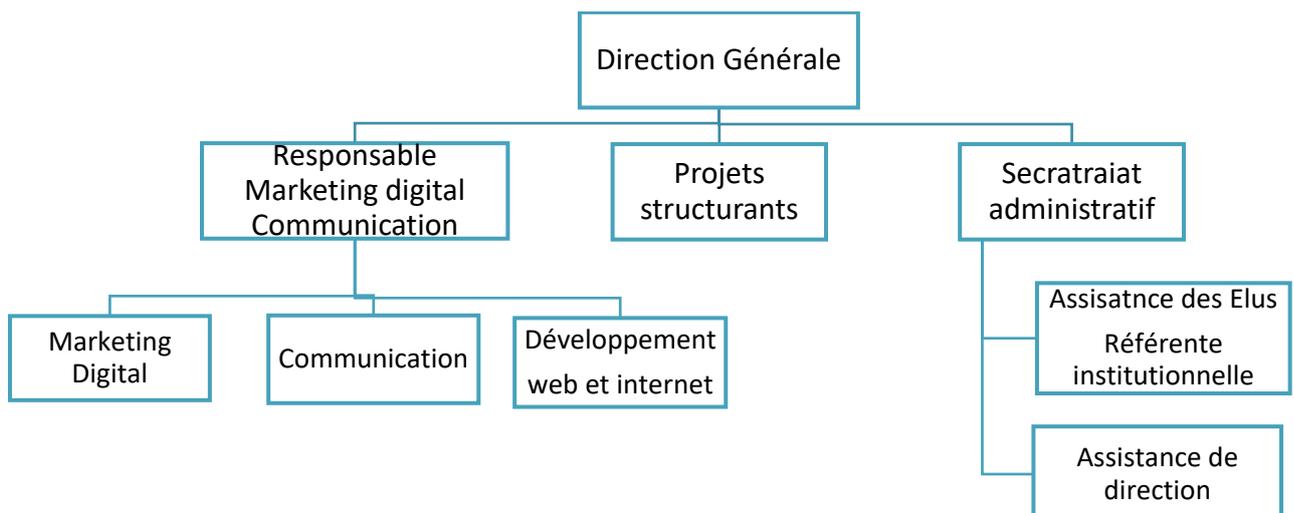
Trois services sont rattachés à la Direction générale sans managers intermédiaires.

Il s'agit :

- Du service de secrétariat administratif composé de :
 - ✓ L'assistante des élus, référente institutionnelle
 - ✓ Le secrétariat de direction
- Du service Marketing Digital, commercial et communication
- Du service Projets structurants qui travaille en amont en expérimentation de projets susceptibles de viabilité économique avant de transférer le portage à une direction opérationnelle. Ce service ne disposant pas forcément de personnel propre peut être monté par la Direction générale de façon ad hoc pour intervenir sur des sujets précis.

Il peut faire intervenir des collaborateurs compétents de tout service de la CCI ou recruter ponctuellement soit en interne soit en prestation en cas de besoin d'une expertise précise.

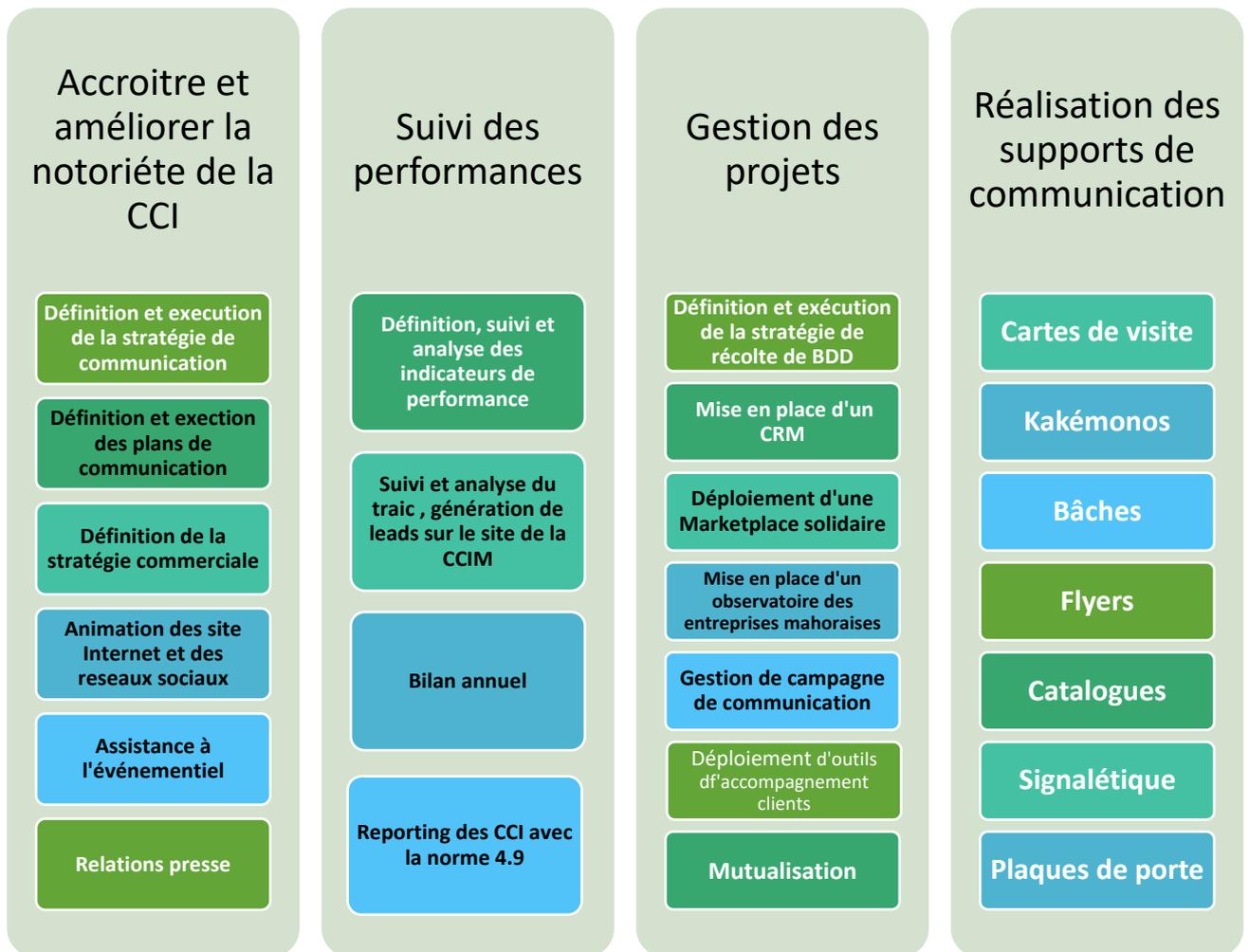
Organisation



Focus sur le Service Marketing Digital, Commercial et Communication

Service support pour toutes les directions de la CCI, ses groupements, ses filiales et le réseau.

Les missions



Organisation avec les filiales et les partenaires

◆ **Mutualisation de l'ensemble des services supports assurés par la CCI :**

- Comptabilité et finance
- Moyens généraux
- Système d'information
- Ressources humaines
- Services juridiques
- Marchés publics
- Europe
- Communication et Marketing digital

Le personnel propre aux filiales quand il y'en a ne s'occupe que de l'exploitation.

◆ **Relations avec les partenaires**

Les interactions entre les services et les partenaires expriment les choix politique de la mandature et de sa gouvernance.

Avec les associations partenaires

- **Mutualisation des Moyens :**
 - Hébergement
 - Système d'information
 - Moyens généraux
 - Communication
 - Comptabilité pour Initiative Mayotte
- **Concernant les ressources humaines :**

En phase de maturation (1 à 2 ans) de certains partenaires, notamment les partenaires sous statuts associatifs, le personnel nécessaire pour leur fonctionnement peut être mis à disposition par la CCI à travers un conventionnement global qui traite aussi bien des aspects RH que des toutes les autres ressources nécessaires au bon fonctionnement de ces structures. Les collaborateurs mis à disposition sont dès lors placés sous la responsabilité hiérarchique des responsables des associations partenaires

mais avec une gestion administrative et des carrières des agents assurée par la CCI à travers la direction organisation et évolution du réseau.

Une fois le partenaire jugé mature (1à 2 ans après création), les agents mis à disposition seront automatiquement transférés juridiquement au partenaire en question qui devient dès lors l'employeur de ces agents.

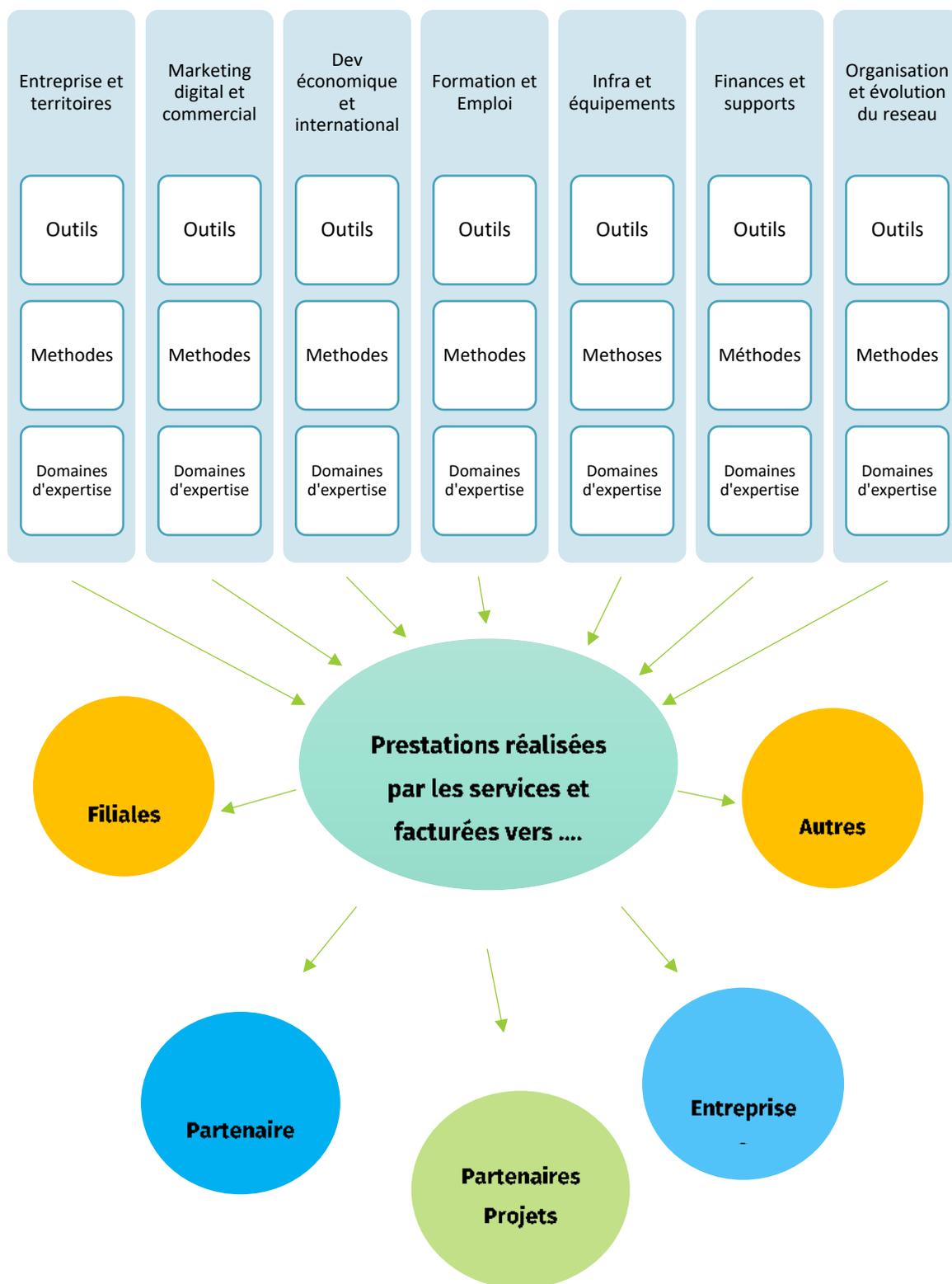
Une convention de mutualisation pourra de ce fait être mise en place pour que la CCI continue à accompagner le partenaire dans une relation **Client/fournisseur** sur certains aspects de gestion notamment, sans être exhaustif :

- ✓ La gestion de la paie ;
- ✓ Comptabilité et finance ;
- ✓ Moyens généraux ;
- ✓ Système d'information ;
- ✓ Juridique
- ✓ Europe
- ✓ ...

Avec l'ADIM

- Mutualisation de moyens :
 - Hébergement dans la maison d'entreprise
 - Système d'information
 - Accueil MDE.

Les logiques d'interactions entre les services et les partenaires



◆ **Sens de la logique d'interactions vers les structures associées et les partenaires**

Pour la mobilisation de leurs ressources humaines vers les objectifs fixés, les différents services disposent d'outils et de méthodes optimisés dans une démarche logique d'efficience, soit un ensemble de compétences, ici qualifiées de domaines d'expertises, mobilisables en interne (notion de fournisseur) comme en externe, produisant ainsi des prestations donnant naissance à des conventions de prestations et à l'édition de factures. Ces interactions enrichissent positivement le budget contraint de la Chambre.

Objectifs stratégiques de la gouvernance

Les élus de la CCI Mayotte ont fixé les grandes orientations stratégiques afin d'organiser les missions prioritaires pour la mandature :

- Une CCI solide, partenaire de confiance,
- Une CCI performante et experte au service du territoire et des entreprises,
- Une CCI ouverte au monde,
- Une CCI motrice de l'aménagement et de la gestion des infrastructures majeurs du territoire,
- Une CCI leader de la formation,
- Un CCI investi dans les objectifs nationaux de son réseau.

La CCI Mayotte doit adapter la structure de ses services et ses prestations aux évolutions de son environnement et aux mutations auxquelles sont confrontées les entreprises.

Partenaire de confiance, fédérateur des forces du territoire pour une croissance économique durable portée par les valeurs partagées par les élus : Performance – Confiance – Moteur – Solidarité – Excellence.

En appui sur la capitalisation de l'expérimentation menée et maîtrisée avant 2021 avec des effets d'économies et d'efficacité des services rendus aux ressortissants. Une stratégie d'économie par la mutualisation d'opportunité pour faire face à l'étroussure des moyens financiers.

La définition d'un nouveau modèle relationnel consolidé par la légitimité de la CCI de Mayotte pour être systématiquement intégré dans les réseaux de décisions locaux. Son organisation interne doit permettre que les analyses et propositions des services puissent être dûment portées et relayées par les élus. Pour ce faire la Chambre doit renforcer sa capacité prospective d'intelligence économique afin de

mieux appréhender les enjeux de développement de Mayotte et de sa région et d'être davantage en mesure de formuler les analyses et propositions nécessaires pour les réaliser.

Ainsi l'évolution du schéma d'organisation générale définit concrètement le modèle organisationnel et managérial souhaité par la nouvelle mandature. En effet, la nouvelle mandature souhaite mettre l'accent sur la consolidation de la crédibilité de la Chambre d'une part et celle de renforcer ses performances d'autre part (compétences techniques et servicielles, compétences d'ingénierie financière, Gestion de projets et équipements, Attractivité).

Enfin des ressources et des moyens à renforcer notamment la consolidation du modèle économique appelé à évoluer avec la raréfaction des recettes de fonctionnement issues de la fiscalité qui impose l'identification de nouvelles ressources pour assurer ses missions premières et renforcer la performance de ses services et de réaliser les projets stratégiques de la nouvelle mandature.

Le SROM et les schémas sectoriels sont l'opportunité de réfléchir à des complémentarités comme à la mise en œuvre de nos moyens.

Outre l'aspect réglementaire et formel d'un SROM, la volonté poursuivie par la CCI à travers ce document est de proposer une démarche permettant de créer les meilleures conditions de travail pour l'atteinte des objectifs, dans le seul intérêt de développer l'économie locale à travers la création de richesses par les entreprises. L'enjeu de ce schéma est de construire les conditions pour que les collaborateurs produisent efficacement les résultats attendus, dans un environnement serein et de manière durable.

Organisation de la gouvernance

◆ Assemblée Générale

L'assemblée générale de la CCI Mayotte élue pour une durée de 5 ans délibère sur toutes les affaires relatives à ses missions ; elle détermine les orientations et le programme d'actions de la mandature, adopte le budget et les comptes de l'établissement ainsi que le règlement intérieur. Elle se réunit au moins 4 fois par an et peut être consultée par voie électronique.

Elle est composée :

- De **33 membres titulaires**, dont le Président de la CCI qui ont voix délibérative (vote en assemblée générale) ;
- De **7 membres du bureau** dont le Président, 2 vice-présidents, 1 trésorier, 1 trésorier adjoint, 2 secrétaires ;
- **D'1 membre associé** ayant voix consultative siégeant en assemblée générale sans droit de vote.

◆ Bureau

Il est composé de membres élus au Bureau par l'Assemblée générale, c'est le lieu d'échange, d'arbitrage et de suivi de la réalisation du projet de mandature, des schémas sectoriels et des totems associés, du SROM, de la COM (Convention d'Objectifs et de Moyens) conclue avec l'État et des autres engagements de la CCI avec le Département ainsi que d'autres partenaires. Instance consultative, le Bureau conseille et assiste le Président pour toute question concernant la Chambre. Le compte-rendu reprend les propositions de décisions, orientations et informations échangées en séance.

◆ **Président**

Seul habilité à engager la CCI dans tous les actes de la vie juridique, à l'exception des fonctions propres au Trésorier. Il peut aussi déléguer certaines représentations au directeur général de la CCI.

◆ **Trésorier**

Il exécute le budget et s'assure de la régularité des opérations, il présente le budget et mandate les dépenses.

Commissions réglementées

La commission des finances examine les projets de budgets primitif et rectificatif, les projets de budget exécuté et des comptes annuels, préalablement à leur adoption en assemblée générale. Elle lui présente un rapport de synthèse signé du président de la commission des finances ou, le cas échéant, du président de séance. Elle se réunit au moins 3 fois par an.

La commission consultative des marchés est mise en place au début de la mandature pour remplir le rôle défini par les dispositions de l'article A 712-33 al. 2 du Code du Commerce pour tout marché ou accord cadre d'un montant supérieur au seuil de 89 999 euros HT ou sur saisine du bureau pour les marchés ou accords-cadres dont le montant est compris entre 40 000 € et 89 999 €.

La commission paritaire régionale (CPR) possède des attributions définies à l'article 6.2.4 du statut du personnel et ses modalités de fonctionnement et moyens à l'article 6.2.5. Elle est compétente pour fournir un avis sur toutes les questions concernant le personnel. Elle se réunit tous les trimestres. Elle sera remplacée par le Comité Social Économique (CSE) dès son installation au mois de juin 2022.

La commission de prévention des conflits d'intérêt examine et donne un avis sur toute situation susceptible de créer un conflit d'intérêts entre la chambre et l'un de ses membres. Elle statue à la demande de tout membre de la chambre ou tout

collaborateur qui a connaissance d'une situation susceptible de donner lieu à une prise illégale d'intérêt ou d'office. Elle se réunit en tant que de besoin.

Commissions consultatives

En plus des commissions réglementées, la CCIM a créé 6 commissions consultatives chargées de rendre des avis, conduire des études ou formuler des avis dans les matières relevant de ses attributions.

Il s'agit de :

- La Commission « Développement économique, innovation et international »
- La Commission « Entreprises et Territoires »
- La Commission « Formation »
- La Commission « Aménagement, développement des infrastructures et transport »
- La Commission « Marché couvert »
- La Commission « Port de plaisance ».

Elles sont saisies des questions de leur compétence, soit par le Président de la CCI, soit par le Président de la commission, soit par les membres de la commission de leur propre initiative.

COMITE DIRECTEUR (CODIR)

Composé des directeurs des différents services de la CCI et animé par le Directeur général, le CODIR conseille et oriente les décisions de l'assemblée générale. Il se réunit au moins deux fois par mois pour :

- Proposer et suivre le plan d'action pour le déploiement de la stratégie de la CCI,
- Fixer les objectifs et missions de tous les collaborateurs de la CCI,
- Revoir et adapter l'organisation de l'établissement à chaque fois que nécessaire,
- Rédiger les schémas sectoriels et assurer leur mise en œuvre,

- Suivre les indicateurs d'activités de l'établissement et assurer leurs remontées à CCI France,
- Rédiger puis transmettre les rapports d'activités et reporting et assurer leur communication.

Le Bureau de la CCI est tenu au courant des échanges et des propositions du CODIR au travers des compte-rendu qui sont tenus à sa disposition.

Conditions de réussite du SROM

◆ Piloter le SROM en mode « Gestion de projet »

Désigner par services un chef de projet SROM avec un plan d'actions et des périodes d'évaluation intermédiaires visant la réunion des meilleures conditions de réussites du SROM dans sa globalité

◆ Politique d'évaluation

La politique d'évaluation vise à mesurer la contribution des services et des agents aux déploiement des ressources de l'organisation pour identifier les facteurs explicatifs de résultats observés afin d'orienter les pratiques en matière de valorisation et de développement des services et de leurs Ressources Humaines. La politique d'évaluation vise à piloter les résultats de l'organisation pour assurer une cohérence entre les objectifs stratégiques de l'entreprise et les comportements des salariés. La direction des ressources humaines est responsable de la qualité du processus d'évaluation. Son rôle consiste à traduire les orientations stratégiques de l'entreprise dans les critères d'appréciation des individus afin de s'assurer que ces derniers sont évalués sur leurs contributions aux objectifs de l'entreprise.

◆ Politique de rémunération

Dans un souci d'harmonisation avec les procédures nationales applicables aux agents, dont le projet de Convention Collective des Chambres Consulaires et le Statut du personnel administratif des Chambres consulaires, la CCI Mayotte souhaite, dans le cadre de sa politique de rémunération, mettre en place des primes variables individuelles ou collectives en reconnaissance d'actions particulières qui ne peuvent faire l'objet ni d'une rémunération horaire, ni d'une augmentation, ni d'une promotion, tel que défini par l'article 20bis du Statut du personnel

administratif des CCI. L'attribution de prime est un formidable accélérateur de la performance. Elle contribue à donner du sens à l'engagement des agents

Outre la juste rétribution des compétences, la politique de rémunération est déterminante dans la fidélisation des compétences et l'attraction des talents pour porter durablement vers le haut la qualité des prestations rendus aux ressortissants comme aux partenaires.