

Rapport d'activité 2017



Tifaki hazi
générateur d'emplois

www.tifaki-hazi.com

Adhérent



Avec le soutien de



SOMMAIRE

RAPPORT MORAL 2017	4
UTILITE SOCIALE TIFAKI HAZI EN BREF	6
L'ORGANISATION	9
I. Les moyens humains.....	9
II. Les moyens matériels.....	13
III. Relations partenariales	14
LES TEMPS FORTS 2017	15
L'ACTIVITE ECONOMIQUE	17
I. Les mises à disposition.....	17
II. L'offre d'insertion.....	18
III. Les clients utilisateurs.....	19
IV. Répartition des clients en pourcentage du chiffre d'affaires	21
L'ACTION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE	22
I. Les salariés en insertion	22
II. L'accueil.....	25
III. L'accompagnement socio professionnel.....	25
IV. Formation des demandeurs d'emploi en parcours	27
V. Les résultats de l'activité	30
EN IMAGES	31

RAPPORT MORAL

DEUX AXES PRIORITAIRES : INVESTIR DANS LE CAPITAL HUMAIN ET LA QUALITÉ

Soucieux de développer les compétences de son personnel et de garantir une offre de services de qualité, Tifaki Hazi a planifié, en partenariat avec COORACE et d'autres organismes de formation, des sessions de formation en INTRA dans les domaines de l'accompagnement socio-professionnel, de la stratégie organisationnelle, commerciale et du management de la qualité.

Engagée dans une démarche de progrès afin d'optimiser son cœur de métier et ainsi mieux satisfaire leurs clients depuis 2014, Tifaki Hazi vise la certification ISO 9001 en novembre 2019. La réussite de cet objectif commun nécessite la mobilisation de toutes les parties prenantes : Administrateurs, Salarié en parcours, partenaires financiers et opérationnels, clients et salariés permanents.

TIFAKI HAZI, UNE ENTREPRISE SOLIDAIRE D'UN MONDE QUI CHANGE

Tifaki Hazi doit se préparer à l'évolution de son modèle économique et à l'émergence de la concurrence sur le marché. Face à ces défis, nous devons innover, adopter une posture plus entrepreneuriale que socio-éducative et nous doter des ressources humaines adaptées à notre vision économique et sociale.

Dans cette perspective, nous avons missionné un cabinet de conseil pour nous accompagner dans la création d'une entreprise de travail temporaire d'insertion et d'un groupe économique solidaire.

En octobre 2017, nous avons posé les premières bases de notre transformation organisationnelle. Passant d'une organisation en silo à une organisation par pôle. Cela va permettre de responsabiliser les équipes, fluidifier les charges de travail et améliorer la circularité de l'information et de la communication. Cette réorganisation a nécessité l'embauche de quatre personnes dont un responsable commercial, un responsable administratif et financier et une chargée d'accueil. Nous avons également actionné la promotion interne pour le pôle insertion. Parmi les salariés permanents, trois nous ont quittés. L'équipe s'est renforcée ainsi en nombre et autant en compétence. Une nécessité du fait l'augmentation de la charge administrative liée à l'activité.

UNE ANNÉE DE TRANSITION

L'année 2017 devait être une année de transition et de préparation à la mise en application partielle du code de travail de droit commun prévue au 1^{er} janvier 2018. Elle devait s'achever par la production d'un plan d'actions stratégiques pour l'Insertion par l'Activité Economique (IAE) à Mayotte. Nonobstant de cette volonté affichée, il nous a été proposé via le Dispositif Local d'Accompagnement une formation intitulée « Cadre juridique et réforme du financement des SIAE » en décembre 2017 et porté par la BGE Mayotte.



M. Mohamed NASSOR,
Président

LES CHIFFRES CLÉS

**Tifaki Hazi a réalisé
135 343 heures de travail pour
un chiffre d'affaires de 1.7 millions d'euros en 2017**

soit une augmentation respective de 3% et 13%.
Des résultats jamais atteints dans l'histoire de l'association.

**Notre résultat net comptable
reste bénéficiaire : 69 000 euros.**

La part des subventions a augmenté
et représente 9% du produit d'exploitation.

336 salariés en parcours



Pour 2018, NOUS AVONS PLUSIEURS CHANTIERS À MENER :

- Se constituer en Groupe Economique Solidaire (GES)
- Créer une Entreprise de travail temporaire d'insertion
- Renforcer notre présence dans les organismes de gouvernance locale, régionale et nationale
- S'engager dans le groupe de certification Qualité ISO 9001
- Elargir la gouvernance
- Renforcer l'organisation actuelle par le recrutement d'un cadre opérationnel
- Investir le secteur de service à domicile (croissance interne ou externe).
- Rechercher des opportunités des croissances externes (SAAD) et internes (ACI, appel à projet, marché public)
- Renforcer le développement par le recrutement d'un responsable du développement.



tifaki-hazi.com

tifaki-hazi.com

TIFAKI HAZI en bref

336 (77 ETP*)
salariés en parcours
Dont 136 nouvelles embauches



135 343 heures de travail

1,7 M€
de chiffre d'affaires



83 % de sorties dynamiques

Accompagnement renforcé



11 salariés permanents
(10 ETP*)



5 177 heures de formation
Dont 4 134 pour les salariés en insertion

90 % de part d'autofinancement



1,3 M€ de salaires reversés

2 sorties liées à la création de sa propre entreprise



TROPHÉE MAHOAIS DE L'ENVIRONNEMENT

TROPHÉE MAHOAIS DE L'ECONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE



*Équivalent temps plein

Notre histoire

QUELQUES DATES CLÉS

	2017	Lauréat du 1 ^{er} trophée Mahorais de l'économie sociale Lauréat du trophée Mahorais de l'environnement
	2015	Création de Tifaki Services SAS : société de lavage écologique de véhicule Création de Tifaki Zema : Association de services à la personne
	2014	Validation de la démarche de certification CEDRE et 1 ^{re} session de formation
	2013	Adoption de nouveaux statuts, modification du logo et création du site internet
	2007	Création de MSANDA, une association autonome de Tifaki Hazi
	2006	Transfert du siège social à Cavani
	2005	Création du service d'aide, un service d'aide à domicile pour personnes dépendantes
	2003	Tifaki Hazi devient une association intermédiaire (AI)
	2002	Hodina décide de rendre ce département autonome en le dotant d'une personnalité juridique
	1998	Création du département TIFAKI HAZI par Hodina, centre de formation, qui décide d'ouvrir un département chargé de mettre à disposition du personnel et d'accompagner des demandeurs d'emploi en difficultés sociales.

Nos valeurs

Respect :

chaque individu
est traité
convenablement

Partage :

profiter de la
richesse de chacun

**La
solidarité :**

faciliter l'Inclusion les
demandeurs d'emploi
par la mise au travail

L'Organisation

I. Les moyens humains

1.1. Personnel d'encadrement

Tifaki Hazi compte
11 salariés permanents.

Noms-Prénoms	Fonctions	Contrat	ETP*
POLE DIRECTION DEVELOPPEMENT			
ABDOU Lahadji	Directeur général	CDI	1
SAID SOILIH Ousseni	Responsable commercial	CDI	1
POLE INSERTION			
BACO ABDALLAH Halima	Responsable de Pôle / Referente Qualité	CDI	1
SAID OUSSENI Sarat	Chargée d'accueil	CDI	1
SIDI Hadya	Conseillère en insertion	CDI	1
MOHAMED Zainaba	Conseillère en insertion	CDI	1
SALIM Tatiana	Chargé de mise à disposition	CDI	1
POLE ADMINISTRATIF ET FINANCIER			
MADI SOUFFOU Daniel	Responsable de pôle	CDI	1
MKIDADI Hazilati	Assistante comptable	CDI	1
ALI HAMADI Antiki	Agent polyvalent	CDI	0,5
BEBE Hairati	Agent d'entretien	CDI	0,18
TOTAL			9,68

*équivalent temps plein



1.2. L'organigramme

Conseil d'Administration

Directeur Général :

Lahadji Abdou

Pilotage et gestion de la structure orientation stratégique et représentativité de Tifaki HAZI garant de l'application du projet d'entreprise et des orientations du CA

Pôle Administratif et financier

Responsable de pôle :
Salami ASSANI HAMIDOU

Assistante comptable
Hazilati Mkidadi

Pôle Insertion

Accueil-Recrutement-MAD
Accompagnement

Responsable de Pôle
Référénte Qualité :
Halima Baco Abdallah

Pôle Développement

Responsable commercial
Ousseni Said Soilihi

MAD

ACCOMPAGNEMENT

Chargée d'accueil
Sarat SAID OUSSANI

Chargée de clientèle et
de Mise à disposition
Tatiana SALIM

CIP en charge des
actions collectives et de
la culture associative
Hadya SIDI

CIP en charge des
partenariats et de la
communication
Soihna AHAMADI

1.3. La gouvernance

Le conseil d'administration est composé de :

PRESIDENT :	Mohamed NASSOR
Vice-président :	Nabilou ALI BACAR
Trésorier Général :	Moustoifa HANAMI
Secrétaire Général :	Ibrahim SALIM
Secrétaire adjoint :	Said Kambi SAID
Trésorier adjoint :	Ismael ZOUBERT

LA GOUVERNANCE S'EST RÉUNIE
À 8 REPRIS EN 2017

80%

TAUX DE PRÉSENCE EN RÉUNION

	TYPE DE RÉUNION		
	BUREAU	CA	AG
Nombre	3	4	1
Taux de présence	90%	50%	100%

1.4. Formation des permanents (P) et des administrateurs (CA)

1 043 h
DE FORMATION EN 2017
contre 236 en 2016

ACTIONS	Date	Type	Organisme	Effectif	Durée	Heures totales
ACCOMPAGNEMENT SOCIOPROFESSIONNEL						
L'accompagnement socioprofessionnel	avril	P	Coorace	6	35	21
Titre professionnel de Conseillère en insertion	Septembre	P	ACE	2	175	350
DÉVELOPPEMENT COMMERCIAL ET ÉCONOMIQUE						
Développement commercial : un incontournable pour votre SIAE	Avril	P	CIPRES	3	28	84
Développement commercial	Septembre	P	Coorace	1	14	14
Fonds social européen	Janvier	P	Crea'Pepite	1	28	28
GESTION ADMINISTRATIVE ET FINANCIÈRE						
Formation au logiciel QuadraCompta	Avril		Inextenso	2	14	28
Formation au logiciel QuadraPaie	Avril		Inextenso	3	14	42
Accompagnement à l'Informatisation de la gestion : - Mise en place de Tableaux de Bord de Gestion - Travail sur la Politique Tarifaire - Construction des outils par structure et actualisation des données	Mai		Soligest	2	28	56
QUALITÉ						
Savoir communiquer en interne	Novembre		ACE	1	28	28
JURIDIQUE						
Démarche qualité ISO 9001	Novembre	P/CA	Coorace	7	35	245
Cadre juridique et réforme du financement	Decembre	P	BGE-DLA	1	14	14
DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES TRANSVERSALES						
Savoir communiquer en interne	Novembre		ACE	1	28	28
Fédérer les équipes autour d'un objectif	Octobre	P	ACE	1	21	21
Gérer les temps de travail	Septembre	P	ACE	1	21	21
Piloter un projet	Octobre	P	Institut de formation de la Reunion	1	21	21
Savoir communiquer en interne	Novembre	P	ACE	1	28	28
Renforcer sa confiance en soi - développer son charisme et sa force de conviction	Novembre	P	Coorace	2	14	28



Mai 2017 : Formation Politique tarifaire adaptée en AI

II. Les moyens matériels

1.5. Les locaux

- Tifaki Hazi dispose de plus de 250 m² de locaux répartis sur 2 sites :
Le siège social sis au 12, boulevard du stade de Cavani Mamoudzou comprend : un espace d'attente, un espace d'accueil, six bureaux et une salle de réunion-formation.
- **Le Pôle insertion** se retrouve au 5, rue Kanaleni à Cavani Mamoudzou (à côté de la bibliothèque départementale de prêt). Ce site d'une surface de 105 m² est dédié à l'accompagnement socio-professionnel de demandeur d'emploi. Il dispose d'un espace d'accueil, 3 bureaux et une salle de réunion-formation.
Il est accessible aux personnes en situation de handicap.

1.6. Le parc automobile

Le parc automobile est composé de 4 véhicules : 3 voitures de service et un scooter.

1.7. Le réseau informatique

L'association dispose d'un réseau informatique. Les logiciels sont utilisés en réseau.

- **GTA** permet d'assurer la gestion des fichiers des demandeurs d'emploi et des donneurs d'ordre, effectuer leur suivi et leur accompagnement et opérer des travaux de paie et de facturation.
- **ROM** permet d'effectuer le suivi et l'accompagnement des demandeurs d'emploi.

III. Relations partenariales

1.1. Les partenariats financiers : l'accompagnement socio-professionnel

Ces deux partenariats (Conseil départemental et DIECCTE) récurrents depuis quelques années visent à financer l'accompagnement socio-professionnel de nos publics. Ces partenariats ont été contractualisés en vue d'accompagner les parents dits isolés sur prescription des assistantes sociales de la CSSM.



DIECCTE DE Mayotte



2.2 Les partenariats opérationnels :

Agrément, orientation et mesure d'aide à l'emploi



Pôle emploi oriente par fiche de liaison les publics éligibles à l'insertion par l'activité économique. Nous avons signé une convention de coopération afin de mieux accompagner les demandeurs d'emploi.



Mission Locale Mayotte

La mission locale nous oriente des jeunes en difficulté par fiche de liaison à la suite d'un accord de coopération visant les jeunes de 18 à 25 ans.

Les temps fort 2017

Mars

LAUREAT DU TROPHÉE DE L'ECONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE.



Tifaki Hazi est lauréat des **TROPHÉES MAHORAIS DE L'ENTREPRISE 2017** dans la catégorie **Entreprise de l'Economie sociale et Solidaire**.

Ce prix témoigne de l'efficacité de son modèle, ancré dans le secteur de l'économie sociale et solidaire (ESS).

PUBLICATION D'UNE VIDEO PROMOTION SUR TIFAKI HAZI

Mai



ORGANISATION DE LA 1^{RE} JOURNÉE DE COHESION D'EQUIPE

La TEAM TIFAKI s'est retrouvée à Sakouli lors d'une journée de cohésion visant à favoriser la communication et la complicité d'équipe.

Juin



DÉPLOIEMENT D' AZENDOO RESEAU SOCIAL INTERNE :

Azendoo est une application permettant d'organiser le travail en équipe, gérer des projets et des tâches, partager des documents et synchroniser les équipes. Sans pour autant avoir recours aux emails.

Juillet



LAUREAT DU TROPHÉE MAHORAIS DE L'ENVIRONNEMENT

Tifaki Hazi est lauréat des 1^{ers} Trophées mahorais de l'environnement dans la catégorie entreprise grâce au service de lavage de véhicules écoresponsable.

Octobre

MISE EN PLACE D'UNE NOUVELLE ORGANISATION

Réorganisation stratégique par pôle d'activité : création de 3 pôles (Insertion, développement et administratif et comptable).

Novembre

PARTICIPATION AU MOIS DE L'ECONOMIE SOCIAL ET SOLIDAIRE

Organisation d'un atelier afin d'évaluer l'utilité sociale territoriale de Tifaki Hazi dans le cadre de la démarche qualité CEDRE ISO 9001.

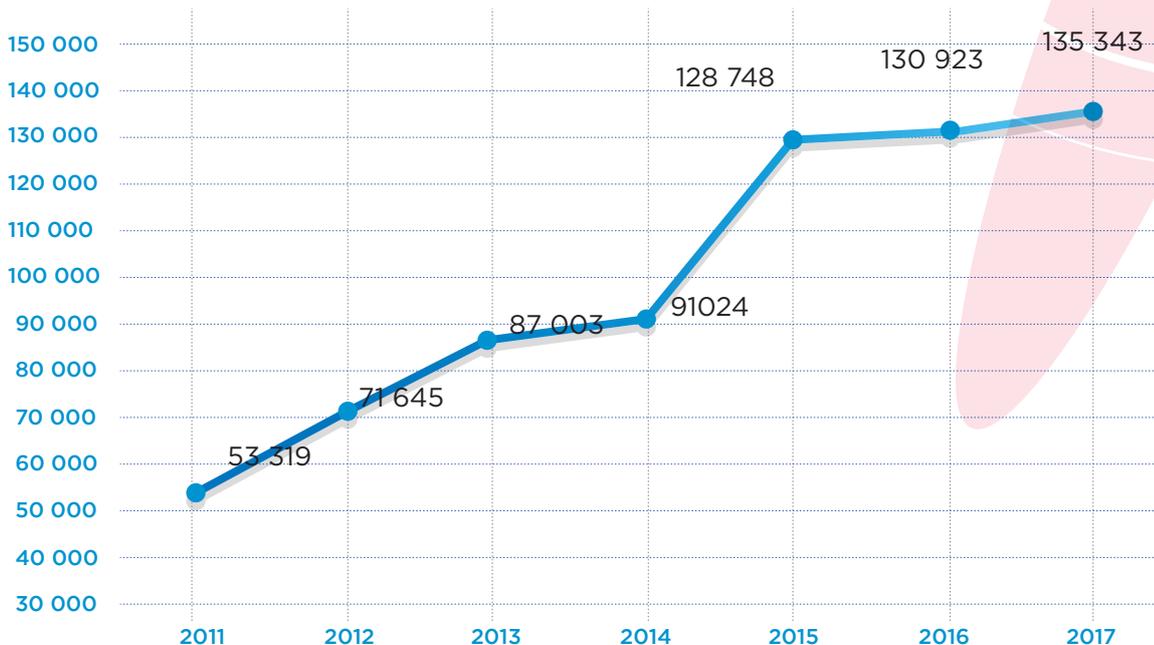
L'activité économique

I. Les mises à disposition

Le nombre d'heures d'activité

Le nombre d'heures de mission permet de déterminer notre performance économique. Il est déterminant pour notre chiffre d'affaires, capacité d'autofinancement et notre propension à embaucher. Il s'élève en 2017 à 135 343 heures soit une progression de 3% par rapport à 2016. Le record de l'exercice 2016 a été dépassé.

Évolution du nombre d'heures de mission

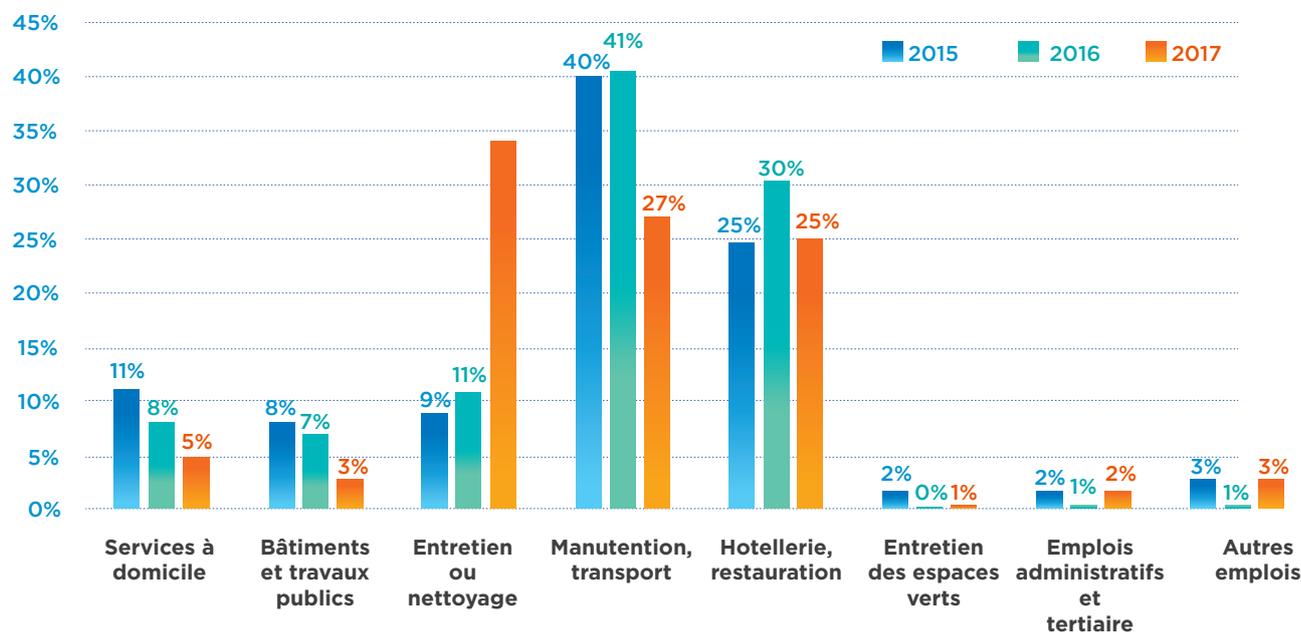


Cette activité est la résultante :

- Du renforcement de l'équipe commerciale
- D'opportunité de marchés (marché clausé).
- De la diversification de notre portefeuille client auprès des collectivités (Etat)

II. L'offre d'insertion

Répartition des activités par secteur d'activité



Répartition des activités par type d'emploi (en heures)

Emploi	2015	2016	2017	Var N/N-1
Service à domicile	14 517	10 727	6 995	-35%
Bâtiments et travaux publics	10 608	9 366	3 782	-60%
Entretien ou nettoyage	11 709	14 651	46 088	215%
Manutention, transport	51 645	53 394	36 764	-31%
Hôtellerie, restauration	31 965	39 804	33 853	-15%
Entretien des espaces verts	2 454	511	721	41%
Emplois administratifs et tertiaire	2 156	1 619	3 199	98%
Autres emplois	3 694	851	3 942	334%
TOTAL	128 748	130 923	135 343	3%

Les 3 principales activités supports représentent 86% de notre offre d'insertion.

● **Le service à domicile :**

L'activité des services à la personne a dégringolé. Nous avons perdu 50% de l'activité entre 2015 et 2017. La perte d'activité s'élève à 1/3 entre 2016 et 2017. Cette offre est constituée d'employés de maison (ménage, garde d'enfants, petits travaux de jardinage).

● **Bâtiments et travaux publics :**

Nous sommes tributaires de la commande publique et des entreprises attributaires des marchés publics. Ce segment d'activité a reculé de 60 % par rapport à 2016.

● **Entretien des espaces verts :**

ce service représente 1% de notre activité. Sa croissance de 41% est anecdotique.

● **Entretien ou nettoyage :**

Les prestations de nettoyage enregistre une hausse exceptionnelle de 215%. Elle s'explique par la conquête des marchés de nettoyage des établissements scolaires (école primaire et lycée)

● **Manutention et transport :**

1^{er} secteur d'activité en 2016, il a enregistré une baisse de 31% et passe en 2^{ème} position.

● **Hôtellerie & restauration :**

Après des années de hausse, ce segment accuse un contrecoup de 15% en 2017.

● **Emplois administratifs et autres :**

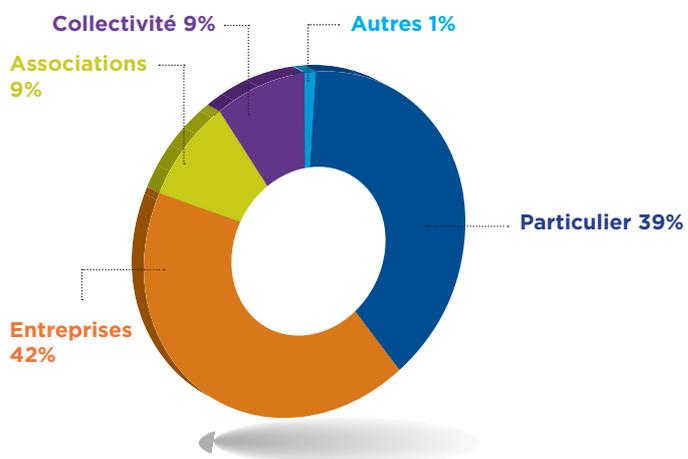
Après une baisse en 2016, les emplois du tertiaire ont repris des couleurs en 2017.

III. Les clients utilisateurs

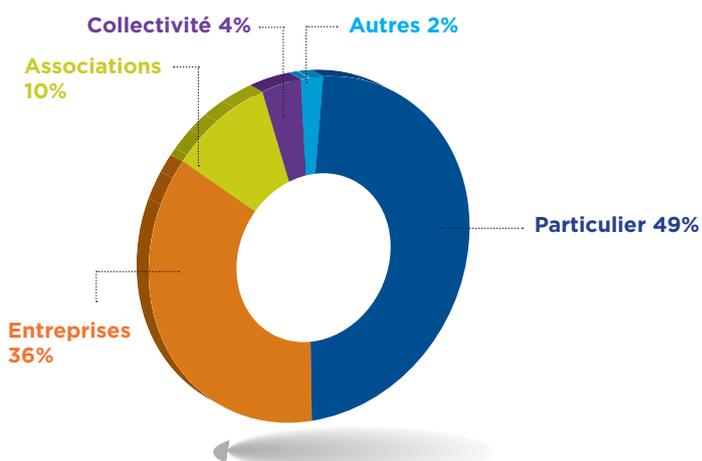
Le nombre de clients a baissé de 12% passant de 197 à 173. Une baisse sans conséquence sur le chiffre puisqu'il enregistre une croissance de 9% en 2017.

Nous avons constaté une recomposition du portefeuille client. Pour la 1^{re} fois, le nombre de client Entreprise (du secteur marchand) est devenu majoritaire.

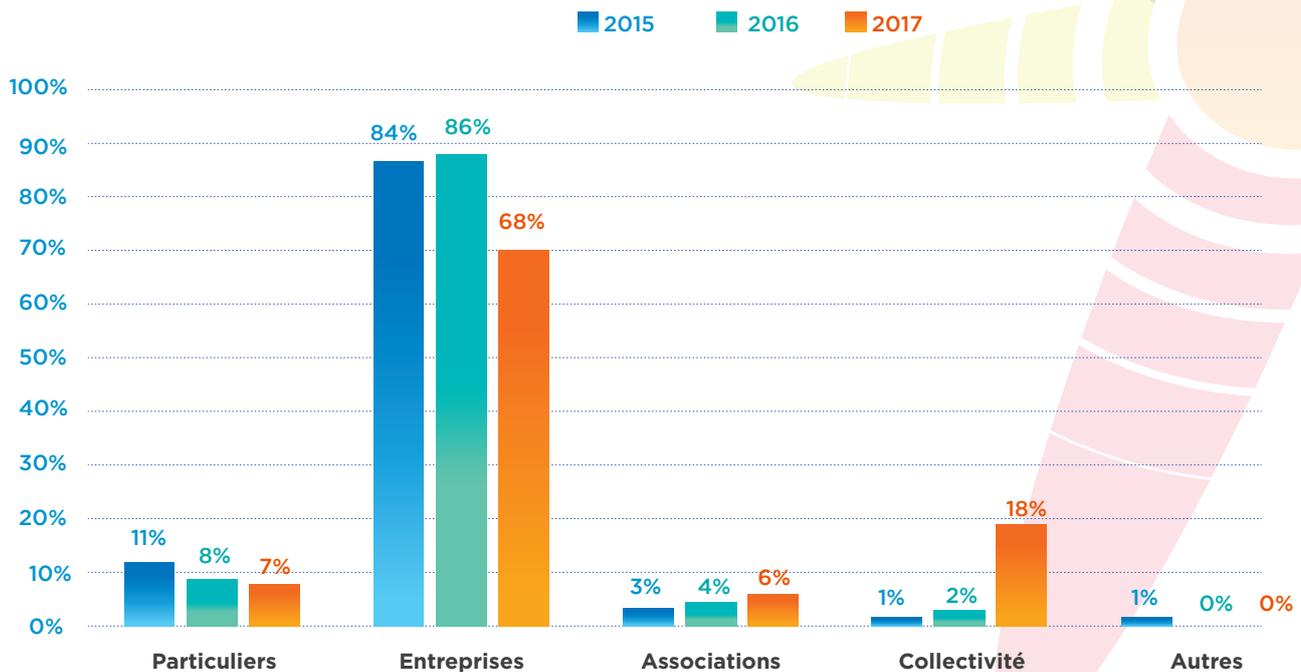
Répartition du portefeuille client en 2017 (en nombre)



Répartition du portefeuille client en 2017



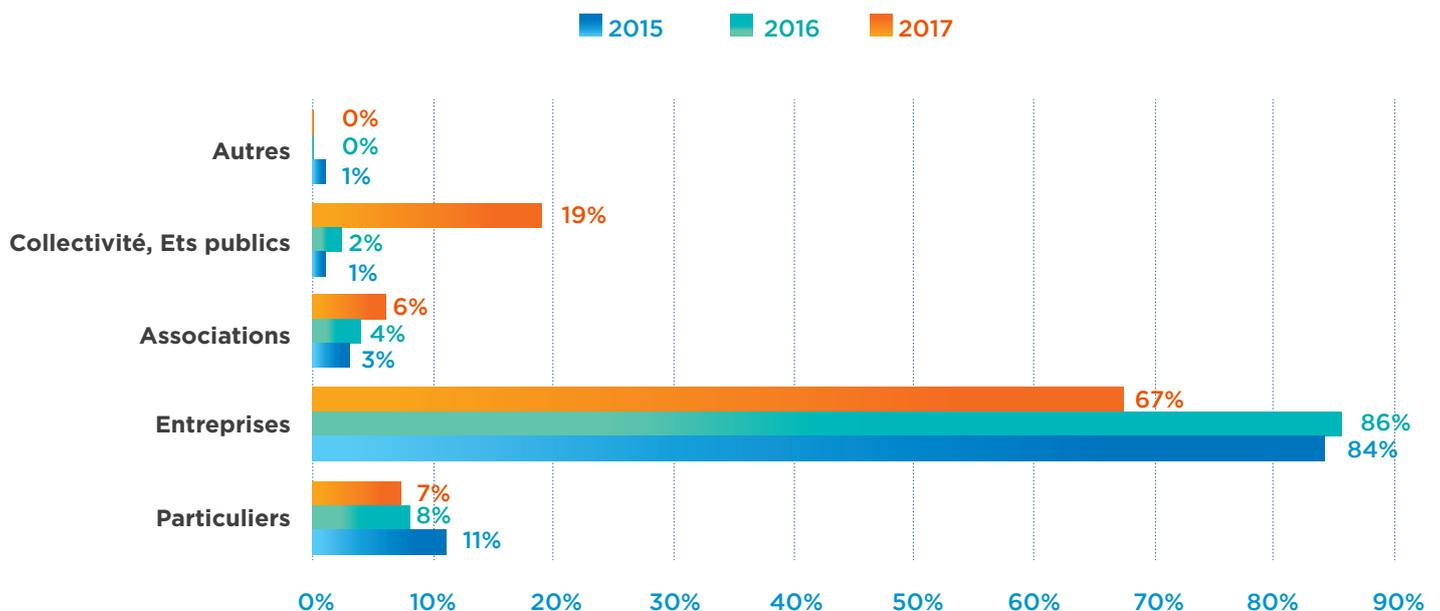
Répartition des heures par type de clients



La part du volume d'activité des particuliers et entreprise a baissé respectivement de 8 et 18%. Les missions dans les collectivités publiques ont enregistré une croissance de 800% et représentent 18% des heures. Ce qui compense les heures perdues en dans le secteur marchand.

IV. Répartition des clients en pourcentage du chiffre d'affaires

En attente titre



Le chiffre d'affaires a augmenté de 9% en 2017.

Le secteur marchand a reculé de 15% et représente tout de même 2/3 du chiffre d'affaires. La croissance globale de l'activité s'explique par les gains de part de marché dans les collectivités et associations.

L'Action sociale et professionnelle

I. Les salariés en insertion

- 336 salariés en parcours d'insertion dont 136 nouvelles embauches
- 463 nouvelles candidatures traitées
- Les femmes toujours majoritaires parmi nos salariés
- 4134 heures de formation
- 74 sorties (83% de sorties dynamiques).

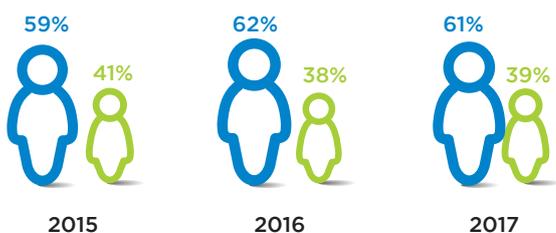
Sexe

Tifaki Hazi a 336 salariés en 2017 dont 136 nouvelles embauchées. Les salariés en parcours d'insertions sont majoritairement des femmes (60% de la population). La part des hommes est quasi stable par rapport à l'exercice précédent.

Un salarié en parcours travaille en moyenne 402 heures par an, soit 13 heures de plus qu'en 2016. Les hommes effectuent en moyenne 544 heures contre 312 pour les femmes.

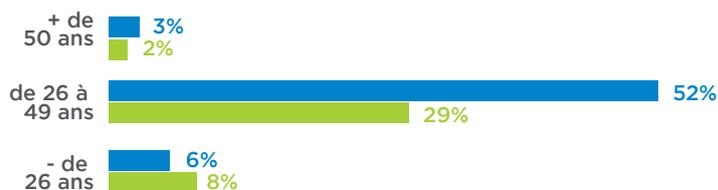
Répartition des bénéficiaires par sexe

■ Hommes ■ Femmes



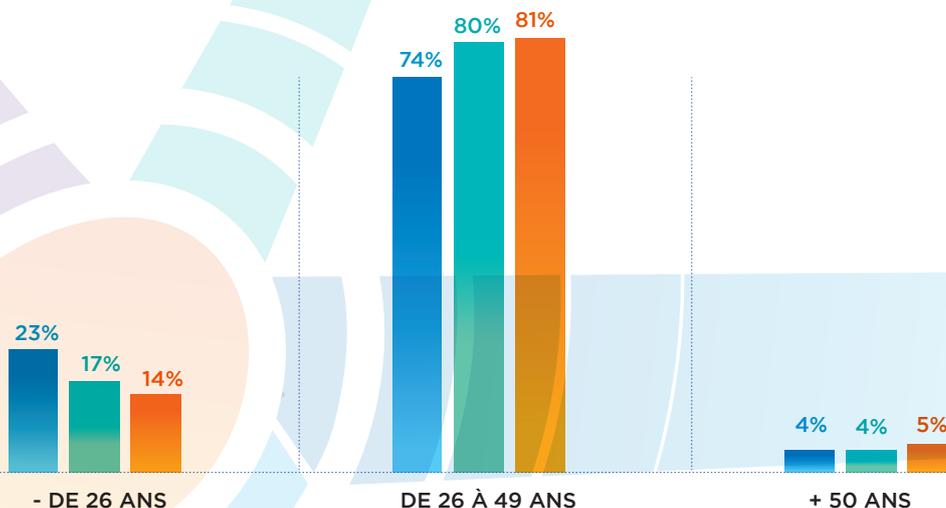
Répartition des demandeurs d'emploi par sexe

■ Hommes ■ Femmes



Répartition des demandeurs d'emploi par âge

■ 2015 ■ 2016 ■ 2017



Nous constatons que 81% des demandeurs d'emploi ont entre 26 et 50 ans.

Cette répartition est pratiquement identique à 2016.

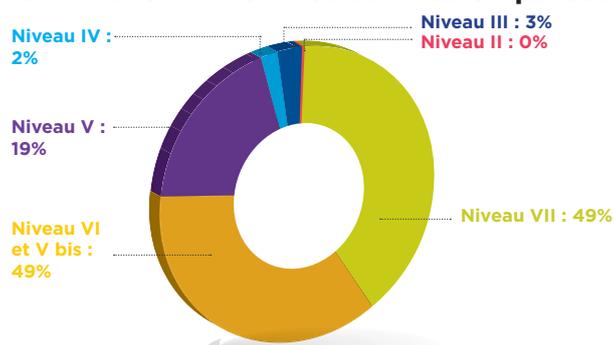
Par ailleurs, nous avons remarqué une nette baisse des salariés de moins de 26 ans.

Et dans cette perspective, nous allons retravailler notre partenariat avec la Mission Locale de Mayotte.

Selon leur situation personnelle

SITUATIONS	2015	2016	2017
BRSA	25	37	22
QPV		8	3
RQTH	2	2	1
API	23	20	13
Jeunes en grandes difficulté	62	41	26

Niveau de formation des salariés en parcours



76 % de notre public a un niveau inférieur au niveau 5 (CAP-BEP).

La question de la formation reste donc un levier important pour atteindre un niveau d'employabilité.

2% ont un niveau BAC, soit 1 point de plus qu'en 2016. 3% des salariés mis à disposition ont un niveau de formation BTS/DUT.

Selon leur situation au regard de l'emploi et du chômage

Chômeurs inscrits à Pôle Emploi depuis	2015	2016	2017
Moins de 1 an	175	17	55
De 1 à 2 ans	18	23	62
De 2 à 3 ans	8	26	54
3 ans et plus	5	29	118

Le nombre de demandeur d'emploi de 3 ans et plus à été multiplié par 4 dans notre population.

Selon la trajectoire professionnelle

Définitions :

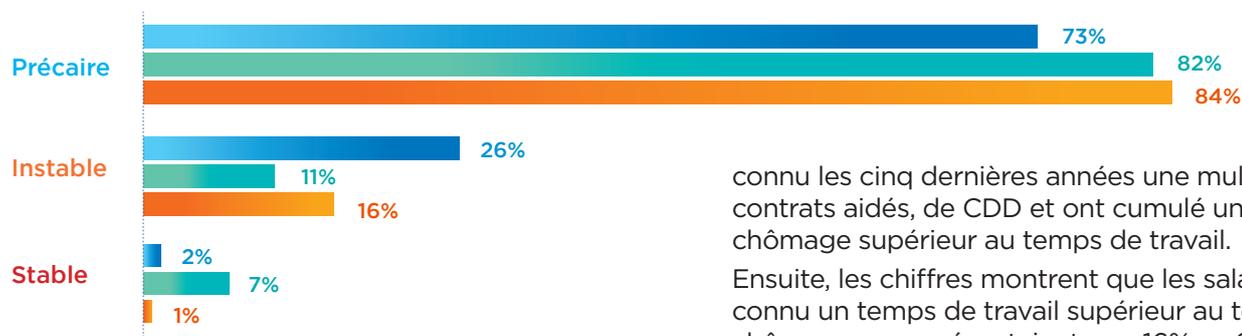
Une **trajectoire socio-professionnelle stable** pour les personnes qui ont été dans les cinq dernières années en CDI ou en CDD longs renouvelés et dont l'entrée au chômage se fait principalement par un licenciement.

Une **trajectoire socio-professionnelle instable** pour les personnes qui ont été dans les cinq dernières années en succession de contrats temporaires (CDD et intérim) avec des temps de chômage inférieurs aux temps de travail.

Une **trajectoire socio-professionnelle précaire** pour les personnes qui ont été dans les cinq dernières années en succession de contrats d'insertion et /ou en contrats temporaires (CDD ou intérim) avec des temps de chômage supérieurs aux temps de travail.

Trajectoire professionnelle

■ 2015 ■ 2016 ■ 2017



Cette illustration présente la trajectoire professionnelle des salariés en parcours.

Nous constatons, tout d'abord que plus de 80% des demandeurs d'emploi ayant intégré l'association ont

connu les cinq dernières années une multitude de contrats aidés, de CDD et ont cumulé un temps de chômage supérieur au temps de travail.

Ensuite, les chiffres montrent que les salariés ayant connu un temps de travail supérieur au temps de chômage ne représentaient que 16% en 2017.

Enfin, il ressort que les personnes qui ont été en contrat CDI ou CDD de longue durée sont largement minoritaires et ne représentent que 3% en 2017 contre 7% en 2016.

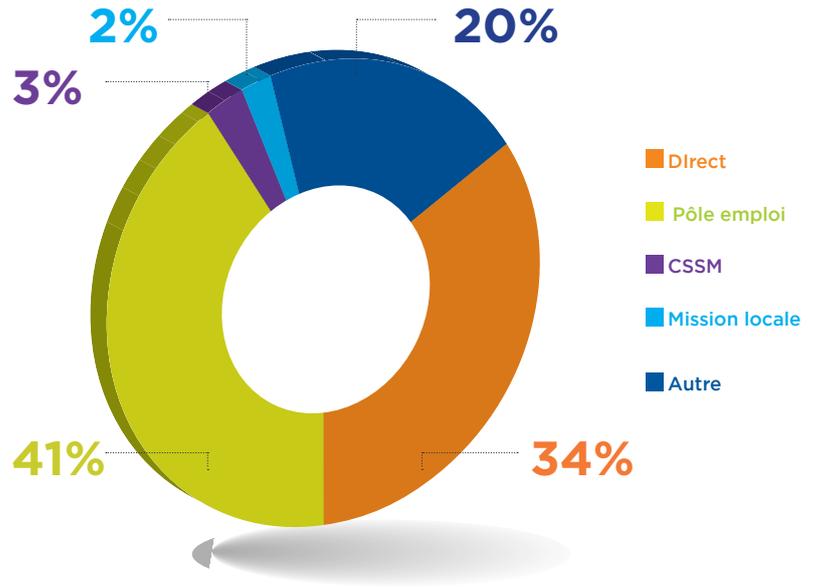
L'Action sociale et professionnelle

II. L'accueil

Nous recevons des fiches de liaison des partenaires ou des candidatures spontanées. Nous avons traité 463 candidatures.

Le Pôle Emploi est le premier prescripteur des demandeurs d'emploi (41%). Il fléchit tout de même de 8 points par rapport à 2016.

La CSSM et la Mission Locale représentent respectivement 3% et 2%.

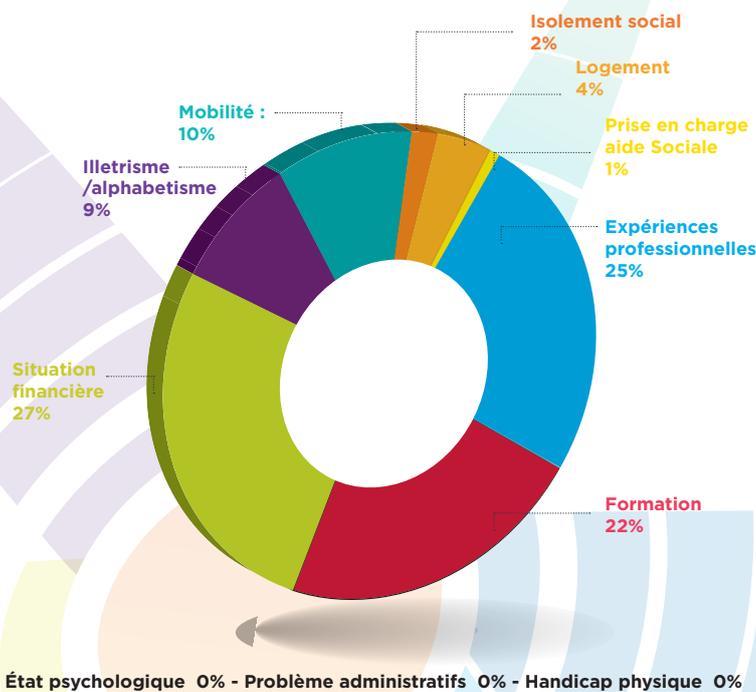


III. L'accompagnement socio-professionnel

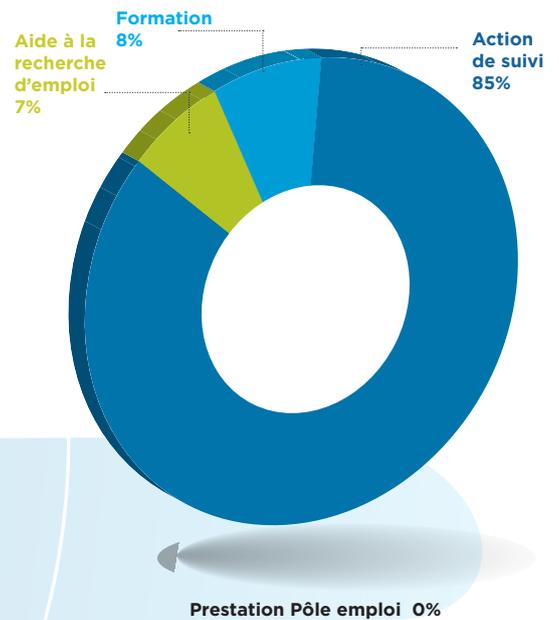
Un total de 907 entretiens individuels réalisés par les chargées d'insertion professionnelle (au nombre de deux dans notre structure).

Chaque salarié a effectué en moyenne 402 heures de mise à disposition contre 390 heures en 2016.

Principaux freins à l'emploi



Nombre de personnes ayant bénéficié d'un accompagnement



IV. Formation des demandeurs d'emploi en parcours

Ateliers et actions collectives

THEME	INTERVENANTS	PARTICIPANTS	OBJECTIFS
Se présenter à un entretien d'embauche	CIP	6	Avoir les bases pour un entretien d'embauche
Sensibilisation sur les risques au VIH	NARIKE M'SADA & CIP	9	Sensibiliser les DE aux risques du VIH
Adopter un comportement professionnel	CIP	7	Savoir adopter un comportement professionnel lors des MAD
Actualisation Pôle Emploi et recherche d'offre sur le site Pôle Emploi	ADSM & CIP	4	Familiarisation avec l'outil informatique pour une actualisation en autonomie
Relooking	Prestataire Zalihata & CIP	3	Remonter l'estime et la confiance en soi
Simulation entretien d'embauche (préparation au job dating)	CIP & stagiaire	7	Permettre aux DE d'acquérir techniques de bases pour un entretien d'embauche
Job dating	Employeur : Mansour RAMIA (SUA) & CIP	7	Entretien d'embauche pour un poste d'auxiliaire de puériculture dans une crèche
Formation agent de sécurité	Kadaffi ODF & CIP	7	Donner toutes les informations sur les conditions d'intégrations et le déroulement de la formation
TRE	CIP	4	Mise à jour du CV

Job dating



Réunion d'information pour les conditions d'inscription



Atelier de sensibilisation sur les risques du VIH



Formations effectuées par les salariés en parcours

INTITULÉ DES ACTIONS	Organismes	Nature	Nombre d'heures	Effectif	Heures totales
1001 lettres	ACE	Remise à niveau	60	2	120
Agent de service et de propreté	Essensys	Qualifiante	305	1	305
Alphabétisation	AGEPAC	Remise à niveau	193	1	193
Compétences clés	ACE	Remise à niveau	150	1	150
CACES 1, 2 & 4	Mayotte Formation	Qualifiante	35	1	35
Gestes et postures	FP2I	Non qualifiante	11	11	128
Employé commercial en magasin	SC Consulting	Qualifiante	1400	1	1400
Maraichage	AGEPAC	Qualifiante	678	1	678
Métiers services à domicile	Lycée de Coconi	Qualifiante	150	2	600
CQP-APS	OIDF	Qualifiante	175	3	525
				TOTAL	4134

Nous avons formés 23 demandeurs d'emploi sur divers secteur en s'appuyant essentiellement sur les projets professionnels des demandeurs d'emploi, **ce qui représente 4134 heures de formations.**

Formation « gestes et postures » au centre de Formation FP2I



Réunion d'information pour demandeurs d'emploi



Formation alphabétisation



V. Les résultats de l'activité

Le taux de retour à l'emploi (ou sorties dynamique) est un indicateur de performance utilisé par les structures de l'insertion par l'activité économique.

Les sorties dynamiques totalisent les sorties « vers l'emploi durable », « positives » et « vers un emploi de transition » et sont normalisées par des valeurs de références.

- **Taux minimum de sorties dynamiques : 60%**
- **Taux minima de sorties vers l'emploi durable : 25%**

Situation des salariés ayant quitté l'association

SORTIES DYNAMIQUES	2014	2015	2016	2017	%
SORTIES VERS L'EMPLOI DURABLE	42	36	27	17	19
CDI	8	12	19	2	
CDI + 6 mois	31	23	8	13	
Création d'entreprise	4	1		2	
SORTIES VERS L'EMPLOI DE TRANSITION	17	14	15	15	17
CDD - 6 mois	12	7	8	6	
Contrats aidés	4	7	7	9	
SORTIES POSITIVES	7	10	8	42	47
Formation qualifiante	6	5	6	8	
Formation non qualifiante	1	5	2		
CDD en SIAE				8	
Autres sorties reconnues comme positives				26	
TOTAL DES SORTIES DYNAMIQUES	66	60	50	74	83
AUTRES SORTIES	21	29	44	15	17
Abandons	6	2	16	3	
Inactifs	14	18	27	12	
Sans nouvelles	1	9	1		

Le taux de sorties durable enregistre une perte de 8 points. Le nombre de personnes sorties passent de 25 en 2016 à 17 en 2017.

Nous notons une légère progression de 2 points des sorties des transitions.

Enfin, les sorties positives connaissent une montée fulgurante passant de 13 en 2016 à 42 en 2017.

Le taux de sorties dynamiques s'est élevé à 83%.

La durée moyenne de passage en structure des personnes sorties est de 21 mois.





Tifaki Hazi, sacrée dans la catégorie entreprise

Je souhaiterais citer Pierre-Jakez Elias (écrivain français) qui disait que «la sagesse de la Terre est une complicité totale entre l'homme et son environnement». Je dédie ce trophée aux personnels et aux 336 salariés en parcours d'insertion. Je félicite aussi les autres nominés et espère voir émerger d'autres projets pour la défense de l'environnement.

TIME BRAVO!

5^{ème} TROPHÉES MAHORAIS DE L'ENTREPRISE



**- Prix spécial du Jury -
Moïse Issoufali**

**- Entreprise citoyenne -
- MAP -
Tanchiki Maoré**

**- Jeune entreprise -
- Big Réparation -
Hazali Chouanybou**

**- Entreprise Innovante -
- Austral 360 -
Patrice Roux et Denis Liger**

**- Entreprise dynamique -
- MIM -
Norbert Martinez**

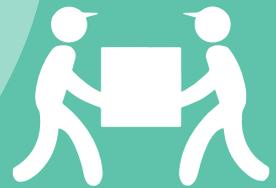
**- Entreprise de l'économie
sociale et solidaire -
- Tifaki Hazi - Lahadji Abdou**

**- Manager de l'année -
- EDM -
Yacine Chouabia**





Tifaki hazi
générateur d'emplois
Depuis 1998



tifaki-hazi.com