



**PRÉFET  
DE LA RÉGION  
GUYANE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**APPEL A CANDIDATURE**

**MISSION D'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL EN GUYANE DANS LE  
CADRE DU CONTRAT DE CONVERGENCE ET DE TRANSITION CONCLU ENTRE  
L'ÉTAT ET LA COLLECTIVITÉ TERRITORIALE DE GUYANE**

**Objet de l'appel à candidature**

La Direction Entreprises, Travail, Consommation et Concurrence (DETCC), de la Direction Générale de la Cohésion et des Populations de Guyane (DGCOP) recherche une structure susceptible d'assurer, sur la base d'une convention qui a vocation à devenir pluriannuelle, des missions d'amélioration des conditions de travail en vue d'accroître l'attractivité et le dynamisme économique du territoire.

**Préambule**

Le premier Contrat d'Objectifs et de Performance (COP) signé entre l'Etat et l'ANACT, pour la période 2014-2017, et la réforme réglementaire qui a suivi (Décret n° 2015-968 du 31 juillet 2015 relatif aux missions et au fonctionnement de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail), ont permis de recentrer les activités de l'agence sur le champ de l'amélioration des conditions de travail et de l'organisation du travail, et de préciser le périmètre de sa mission de service public. Les priorités sont orientées principalement sur :

- la qualité de vie au travail ;
- la prévention de l'usure professionnelle avec la sécurisation des parcours professionnels et le maintien de l'emploi ;
- la prévention des risques professionnels et la promotion de la santé.

Ces thématiques sont complétées par un objectif structurant transversal portant sur :

- la sensibilisation et la formation des managers et représentants du personnel grâce au « dispositif école ».

Enfin, la mobilisation du réseau sur le sujet des conditions de travail doit permettre de constituer simultanément un levier :

- d'attractivité des emplois des métiers et des territoires ;

- de bien-être et d'évolution des travailleurs ;
- de performance des entreprises ;
- l'accompagnement au changement.

Dans ce cadre réglementaire, la cohérence d'intervention est assurée et les financements alloués aux structures régionales, engagées dans l'accomplissement des missions d'amélioration des conditions de travail, sécurisés juridiquement (Cf. note commune DGT-DGEFP du 19 novembre 2015).

Le deuxième COP 2018-2021, signé entre l'Etat et l'ANACT le 18 juillet 2018, réaffirme le positionnement de l'agence sur une approche large et ouverte des conditions de travail, à l'intersection des problématiques du travail et de l'emploi ; il vise principalement à :

- concentrer ses travaux sur les champs majeurs des conditions de travail appelant des innovations sociales : la qualité de vie au travail, la qualité du dialogue social comme vecteur d'amélioration tant de la performance des entreprises que des conditions du travail, l'égalité professionnelle et les transformations numériques du travail ;
- renforcer sa capacité à atteindre les TPE-PME, à la fois grâce au réseau des ARACT et aux réseaux d'acteurs-relais ;
- moderniser son pilotage interne, par une démarche de mutualisation du réseau des ARACT, afin de se donner les moyens d'atteindre ses objectifs.

## **1. Éléments de contexte**

Localement, le Contrat de Convergence et de Transition 2019-2022, fixe, dans son volet 5, l'objectif stratégique (OS) n°3 « développement des filières à enjeu, déploiement des accords de branche et d'entreprise », relatif à l'amélioration et l'anticipation des besoins en compétences. On constate en effet qu'un certain nombre d'entreprises du territoire sont particulièrement touchées par la crise économique, qui s'aggrave d'une concurrence accrue et dispersée, notamment liée au travail informel ou aux offres de professionnels des régions limitrophes qui ne sont pas assujettis aux normes européennes.

De plus, l'accompagnement des mesures inhérentes au Plan d'Urgence pour la Guyane (PUG) doit permettre d'agir sur la performance des entreprises de nombreux secteurs, leur permettant de répondre à plusieurs faiblesses identifiées en matière d'accès aux outils de travail, le respect des normes, d'attractivité des métiers, de formation et d'information des acteurs. Le mouvement social des mois de mars et avril 2017 en Guyane a également mis en lumière le besoin d'un accompagnement des professionnels du secteur des transports aux futurs enjeux tant économiques que réglementaires, mais aussi en matière de formation et de structuration pour les secteurs du BTP et des mines, le secteur hôtellerie-tourisme-restauration (HTR), la filière des SAP, la branche prévention/sécurité, l'IAE, et l'industrie.

Le PACTE ultramarin d'investissement dans les compétences qui, signé le 27 mars 2019, porte les ambitions de construire et déployer des parcours de formation afin d'améliorer durablement l'accès à l'emploi, assurer à chacun l'accès à la formation en agissant contre les inégalités sociales et territoriales, sécuriser les parcours des actifs et les préparer à l'insertion post-formation et accompagner la transformation du système de formation professionnelle.

Le troisième Plan Régional Santé au Travail 2016-2020 (PRST 3) est le fruit d'une large concertation avec les acteurs de la prévention et les partenaires sociaux afin de mener des actions communes ou complémentaires sur des problématiques de santé et de sécurité. Il constitue un nouvel élan dans la recherche de la connaissance en santé au travail, ainsi que

dans la sensibilisation et l'information des travailleurs afin de préserver leur intégrité physique et psychique.

L'instruction DGEFP/MADEC/2020/90 du 4 juin 2020 relative à la mise en œuvre de la prestation "conseil en ressources humaines" pour les TPE-PME est destinée aux entreprises employeuses de petite taille, représentant 29% du tissu guyanais (soit environ 1 400 entreprises). L'objectif du dispositif est d'outiller ces entreprises dans le cadre d'une démarche globale sollicitant l'expertise d'un consultant et avec la mobilisation des salariés au cours de la phase de diagnostic et/ou de co-construction de solutions. Cette instruction récente tient compte du contexte de crise sanitaire, permettant d'adapter le dispositif en élargissant les thématiques d'intervention et en modifiant les modalités de financement.

L'instruction interministérielle n° DGEFP/MADEC/DGT/DARES/DGE/2017/208 du 19 juin 2017 relative à la mise en place d'une offre de services en matière de ressources humaines pour les TPE-PME a amené à la construction d'un plan d'action par les acteurs du territoire, appuyés par l'ARACT encore présente en 2017. L'animation de cette offre de services RH est à renforcer suite à la constitution d'un groupe d'acteurs de l'accompagnement formés sur les questions RH en 2019 en partenariat avec la CCI. Cette offre de services peut utilement être complétée par des expérimentations territoriales afin de couvrir au plus près les besoins exprimés par les entreprises guyanaises.

Enfin, dans le contexte actuel particulier de crise sanitaire, la DGCOP-DETCC souhaite décliner localement le dispositif « Objectif reprise » qui vise à favoriser la poursuite ou la reprise durable de l'activité en combinant santé au travail et performance de l'entreprise.

## **2. Objectifs et actions attendues**

L'ensemble du territoire guyanais est concerné. Toutefois, une vigilance accrue doit s'exercer afin de parvenir à un équilibre d'intervention, notamment en ce qui concerne les entreprises présentes dans les communes isolées.

Pour 2020, l'ARACT devra concentrer ses efforts plus particulièrement sur la mission spécifique confiée au regard du contexte de crise sanitaire et de grande fragilité du tissu économique induite.

### **2.1. Missions générales confiées**

Il s'agira pour le candidat de définir et mettre en œuvre un « programme d'activités » étalé sur les années 2021-2022 connecté aux priorités territoriales énoncées ci-dessus et devant répondre principalement aux orientations générales suivantes :

Volet « santé, sécurité et conditions de travail » :

- Favoriser et accompagner les expérimentations en matière de qualité au travail ;
- Prévenir la pénibilité pour favoriser un maintien dans l'emploi ;
- Faire progresser les connaissances en matière de conditions de travail et d'emploi ;
- Éclairer en ce domaine les décisions des acteurs socioéconomiques du territoire ;
- Expérimenter des outils et méthodes visant l'amélioration des conditions de travail et de la qualité de vie au travail ;
- Réaliser des prestations en phase avec les besoins des acteurs cibles selon l'activité ;
- Participer à la réalisation des actions du PRST (Plan Régional Santé au Travail) de Guyane et notamment sensibiliser les acteurs sur les risques professionnels dans leurs environnements respectifs de travail.

Volet « contribution au développement économique » par un appui RH TPE/PME :

- Impacter le développement de l'emploi et agir sur l'attractivité des métiers au travers de la prise en compte de l'amélioration des conditions de travail dans les TPE-PME de Guyane dans le cadre de l'instruction DGEFP/MADEC/2020/90 du 4 juin 2020 en matière d'appui RH relatif aux TPE-PME en proposant notamment des actions collectives ;
- Promouvoir l'innovation sociale et la qualité de vie au travail afin d'assurer la sécurisation des parcours professionnels, particulièrement en ciblant des actions régionales en faveur de l'attractivité des métiers de certaines filières prioritaires ;
- Suivre et alimenter les mesures déployées par le Plan d'Urgence de Guyane (PUG) conformément aux objectifs initiaux préalablement cités ;
- Répondre aux besoins prioritaires des TPE en matière RH pour favoriser le développement de l'emploi durable ;
- Susciter la création d'un club des responsables RH de Guyane ;
- Harmoniser et coordonner la mise en place de solutions numériques par les acteurs dans ses champs de compétence.

## **2.2. Mission spécifique confiée pour l'année 2020**

Le dispositif « Objectif reprise », créé spécifiquement dans le cadre de la crise sanitaire liée au Covid-19, doit permettre d'apporter localement un appui individuel ou collectif aux entreprises de moins de 250 salariés pour les aider à adapter et faire évoluer :

- Leurs mesures de prévention.
- Leurs pratiques de gestion des RH (équilibres vie privée / vie professionnelle, reconnaissance, horaires de travail aménagés...etc.).
- L'organisation et les modalités mêmes de réalisation du travail.

Le dispositif développe une offre qui va de la réponse immédiate à l'accompagnement plus approfondi (jusqu'à 15 jours au maximum pour les plus de 11 salariés) afin d'aider les entreprises à organiser la poursuite ou reprise d'activité en s'appuyant notamment sur la conduite de retours d'expérience associant le management et le dialogue social.

Le rôle du candidat est dès lors de :

- Mobiliser les moyens humains notamment durant la phase 1.
- Relayer le déploiement de l'offre socle.
- Décliner et compléter le cas échéant les actions en lien avec la DGCOPOP-DETCC pour s'adapter aux besoins.
- Coordonner les interventions des consultants.
- Capitaliser au niveau régional les enseignements, perfectionner les méthodes et outils employés.

Les prestations proposées aux entreprises par le candidat devront :

- Faciliter la reprise du travail ;
- Valoriser le rôle du dialogue social dans la reprise d'activité ;
- Permettre aux chefs d'entreprise de se concentrer sur les problèmes économiques, commerciaux, logistiques et faciliter les conditions d'un retour de la productivité en limitant les situations de tension ou les crispations ;
- Participer à la préservation du tissu économique des TPE PME.

### **3. Qualités requises du candidat**

Le candidat devra répondre *a minima* aux exigences suivantes :

En matière de savoirs :

- Excellente connaissance des acteurs institutionnels (Services de l'État, CTG, chambres consulaires, Pôle Emploi...) et privés (avocats, experts comptable, consultants, chefs d'entreprise ou responsables RH...), des plateformes d'accompagnement existantes et du tissu d'entreprises locales en général.
- Expertise sur les problématiques RH, notamment sur la politique en faveur de l'amélioration des conditions de travail et du développement de l'emploi durable.
- Connaissance fine et actualisée du droit du travail.
- Connaissance maîtrisée et actualisée sur la thématique santé et sécurité au travail.
- Maîtrise des règles comptables, capacité financière et technique à assumer les missions confiées et à assurer un compte-rendu rigoureux d'exécution physique et financière des actions menées.

En matière de savoir-faire :

- Capacité à mobiliser les acteurs locaux autour des priorités exprimées *supra* : qualités relationnelles, pédagogie et clarté d'expression, force de conviction, aptitude à animer un groupe.
- Maîtrise de la conduite de projet, savoir organiser son travail et mobiliser un groupe.
- Capacités d'écoute, d'analyse et de synthèse pour pouvoir construire des propositions, des plans d'action faisant consensus et opérationnelles.

Absence de conflit d'intérêts. Pour le cas d'une structure candidate, ces missions devront être en cohérence avec son objet social.

### **4. Règles de financement**

Concernant la DGCOPOP-DETCC, ce sont 69 000 euros de subvention qui sont disponibles pour l'année 2020.

Dans le cadre de la candidature, le porteur de projet propose un budget équilibré. Pour développer les partenariats, le co-financement est exigé (collectivités territoriales, entreprises privées, FSE, financements Etat...).

Dans l'hypothèse où le FSE, axe 3 ou axe 5 est mobilisé, le porteur de projet veillera aux règles usuelles (services participants, public cible...), ainsi qu'à déposer son dossier avant le 31 juillet 2020 : en suivant le lien ci-dessous :

<http://guyane.dieccte.gouv.fr/APPELS-A-PROJETS-PO-FSE-Guyane-Etat-2014-2020-17847>

À l'issue de la formalisation du conventionnement entre la DGCOPOP-DETCC et le candidat, le montant fera l'objet de 2 versements :

- 50% des fonds alloués à la signature de la convention ;
- Un solde à l'issue du programme d'activité annuel, sous réserve de la réalisation effective des dépenses et de la transmission d'un bilan final quantitatif, qualitatif et financier.

## **5. Processus de sélection**

### **5.1. Critères d'éligibilité de la candidature**

Pour être recevable, le dossier de candidature devra être adressé complet dans les temps impartis énoncés ci-après.

Est éligible toute personne morale :

- Dont la santé financière est saine et dont l'activité s'inscrit dans le périmètre de cet appel à candidature ;
- Ayant au minimum 2 ans d'existence ou étant liée juridiquement à une entité ayant au minimum 2 ans d'existence.

### **5.2. Critères de sélection du candidat**

Le candidat sera choisi selon la notation suivante :

Structure candidate /10	<ul style="list-style-type: none"><li>- Qualité et crédibilité du candidat : compétences et expériences, capacité à répondre aux attendus.</li><li>- Connaissance de l'existant.</li></ul>
Nature des actions /25	<ul style="list-style-type: none"><li>- Pertinence de la proposition d'actions au regard des orientations de l'appel à candidature,</li><li>- Qualité et cohérence de la proposition d'actions : phasage de réalisation, complétude des actions proposées au regard des attentes.</li><li>- Qualité de l'animation du réseau d'acteurs et de la gouvernance mise en place</li><li>- Pertinence des indicateurs d'évaluation proposés</li></ul>
Budget /15	<ul style="list-style-type: none"><li>- Équilibre financier du projet notamment en termes de budget de fonctionnement dans la durée.</li><li>- Calendrier financier réaliste</li></ul>
TOTAL	
/50	

### **5.3. Modalité de sélection**

La DGCOP-DETCC s'assure de la recevabilité et de l'éligibilité des dossiers soumis.

Un comité de sélection, composé de représentants des services de l'État (DETCC, Pôle D3E, pôle T, DGCAT) et de personnalités qualifiées (représentants de la CTG -Pôle formation, Pôle économie, chambres consulaires), examinera les dossiers.

Le comité de sélection évalue et note les dossiers selon les critères explicités dans le paragraphe 5.2. Le candidat ayant obtenu la meilleure note sera le lauréat.

Les résultats de l'appel à candidature font l'objet d'une notification, dans un délai maximum de 3 semaines, à chacun des candidats et pour ce qui le concerne.

## **Annexe 1 – Contenu du dossier de candidature**

Le dossier de candidature est entièrement dématérialisé et est accessible sur le site :  
Mes démarches simplifiées.

Il conviendra de créer en amont un compte usager via le lien suivant :  
[https://www.demarches-simplifiees.fr/users/sign\\_up](https://www.demarches-simplifiees.fr/users/sign_up)

Il devra être entièrement complété en ligne et il comprend les pièces suivantes :

- Identification et qualification du candidat
- Synthèse de la compréhension du contexte et des attendus
- Description détaillées des activités mises en place et leur phasage :

Le candidat présentera au moins une ébauche de fiches techniques décrivant les actions proposées pour atteindre ces objectifs, en précisant le nombre de jours opérationnels dédiés à chaque thématique. Ses propositions seront axées sur les priorités identifiées sur le territoire en matière d'appui RH-TPE, d'attractivité des métiers, en particulier dans les secteurs identifiés comme prioritaires. Elles s'inspireront de la méthodologie nationale en vigueur.

- Sur l'année 2020, comprenant le dispositif « Objectif reprise ».
  - Sur les perspectives à moyen terme.
- Gouvernance et animation de réseau proposées
- Résultats attendus (indicateurs d'évaluation...)
- Les éléments financiers prévisionnels du projet 2020 en joignant une annexe financière, et un plan de financement exprimant le besoin de financement sur les années n+1 et n+2, ainsi que le nombre d'ETP dédié.

Pièces à joindre au dossier :

- Fiche SIREN de moins de 3 mois.
- Un document attestant du pouvoir de signature du représentant légal de la structure candidate.
- Derniers comptes annuels approuvés.
- Attestation des cotisations sociales et fiscales à jour (moins de 3 mois)
- CV des personnes ressources.

**Candidature à enregistrer en ligne avant le 24 août 19h, heure locale.**

---

**Contacts :**

- Sylvie JARLES, Responsable du Département Emploi ([sylvie.jarles@dieccte.gouv.fr](mailto:sylvie.jarles@dieccte.gouv.fr))
- Marion DE FALCO, Chargée de mission appui RH ([marion.de-falco@dieccte.gouv.fr](mailto:marion.de-falco@dieccte.gouv.fr))