



**PRÉFET
DE LA RÉGION
GUYANE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

MARCHÉ DE PRESTATIONS INTELLECTUELLES

CAHIER DES CHARGES

GPEC Territoriale 2022

Communes du Bas Maroni et de Grand Santi

Date de remise des offres	le 14 novembre 2022
Heure limite de remise des offres	à 12h (heure de Guyane)
Lieu de remise des offres	Par courriel : mutations.economiques-detcc-973@guyane.pref.gouv.fr
Personnes ressources pour informations complémentaires	S.ODANG sylviane.odang@guyane.pref.gouv.fr M. DE FALCO marion.de-falco@guyane.pref.gouv.fr F. LINCY francoise.lincy@guyane.pref.gouv.fr Pôle 3E – Département Entreprises – DETCC Guyane
Type de marché	Procédure adaptée
Marché à bon de commande	non
Marché à tranches ou lots	non

SOMMAIRE DU CAHIER DES CHARGES

SOMMAIRE

CADRE GÉNÉRAL

IDENTIFICATION DE LA PERSONNE

CONTEXTE D'ÉTUDE

OBJET DE LA CONSULTATION ET DÉFINITION DE L'OUTIL

- 1- La gestion prévisionnelle des emplois et compétences
- 2- Les spécificités de la GPEC Territoriale

DESCRIPTION DE LA PRESTATION

OBJECTIFS POURSUIVIS

FINALITÉ DE L'ÉTUDE

ORGANISATION DE LA MISSION

MODALITÉS DE RÉALISATION

- 1- La réalisation d'un diagnostic
- 2- La formalisation d'un plan d'action

DÉLAIS ET LIVRABLES

PILOTAGE ET SUIVI DES TRAVAUX

PROCÉDURE DE SÉLECTION DES CANDIDATS

- 1- Une offre technique détaillée présentant la proposition d'intervention du prestataire
- 2- Une offre financière, présentant le budget alloué à la mission
- 3- Les critères de sélection

LIEU D'EXÉCUTION

MODALITÉS DE RÈGLEMENT

- 1- Calcul des coûts par les candidats
- 2- Modalités de règlements

3- Pénalités

CONFIDENTIALITÉ, SECRET PROFESSIONNEL ET NEUTRALITÉ

RESPONSABILITÉS ET ASSURANCES

1- Responsabilités

2- Assurances

RÉSILIATION DU MARCHÉ

RÈGLEMENT DES LITIGES

DURÉE DE VALIDITÉ DE L'OFFRE

IDENTIFICATION DE LA PERSONNE

La DGCOPOP / DETCC de Guyane, service déconcentré du Ministère du Travail, a été créée par le décret n° 2010-1852 du 17 décembre 2010, et mise en place depuis le 1^{er} janvier 2011 dans les cinq départements d'Outre-mer dont la Guyane. L'Antenne de la DGCOPOP de l'Ouest guyanais, par ses spécificités et ses ressources, est un atout essentiel des politiques locales.

Le Service de l'Antenne de l'Ouest guyanais vient en renfort et aide à asseoir une politique sur le territoire.

Elle exerce des missions qui relèvent à la fois de services déconcentrés régionaux et départementaux ; elle a pour rôle :

- de s'assurer du respect des réglementations ;
- d'améliorer la compétitivité économique des entreprises en les incitant à développer l'innovation, l'ouverture sur l'international, leur vigilance en matière d'intelligence et de sécurité économique ;
- d'inciter les entreprises à travailler sur l'adaptation des compétences et la formation de leurs salariés et favoriser l'amélioration de la qualité du travail et des relations sociales.

L'une des principales activités exercées au sein de la DETCC est l'appui aux interventions par un accompagnement des acteurs du monde économique et social et l'aide au montage de projets. Ces missions relèvent du champ du développement des entreprises et de l'emploi, de l'innovation et de la compétitivité des entreprises, en France et à l'étranger, de la formation professionnelle, de l'industrie.

Les entreprises et les acteurs socio-économiques (chefs d'entreprises, consommateurs, salariés, partenaires sociaux, demandeurs d'emploi, branches et filières professionnelles...) ont un interlocuteur de l'État unique pour traiter de leurs problématiques économiques et sociales, composé d'équipes agissant en synergie et pouvant proposer un accompagnement global et continu.

L'intervention de l'État gagne ainsi en cohérence et en pertinence pour conjuguer actions de développement économique et gestion des compétences humaines au service de la compétitivité nationale. Elle veille notamment à ce que les réponses, aux situations difficiles, intègrent les préoccupations sociales et territoriales.

La DGCOPOP / DETCC de la Guyane a la possibilité de mobiliser des ressources pour réaliser une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences sur chacune des communautés de communes de son territoire. Le présent cahier des charges précise les contraintes et les attentes spécifiques concernant une GPECT sur la basse vallée du Maroni, soit quatre villes : Apatou, Saint-Laurent du Maroni, Mana et Awala Yalimapo, mais aussi sur la ville de Grand Santi. Excepté cette dernière, les communes du haut Maroni ne sont pas concernées par cette étude, celles-ci ayant déjà fait l'objet d'un Contrat d'Études Prospectives.

CONTEXTE D'ÉTUDE

Au 1^{er} janvier 2021, la population estimée de la Guyane d'élève à 294 000 habitants, soit près de 56 000 habitants supplémentaire sur 10 ans. Selon les hypothèses hautes retenues par l'INSEE, la Guyane pourrait compter près de 440 000 habitants en 2040, soit près de 140 000 de plus qu'en 2021. La Guyane doit répondre aux besoins actuels et futurs de sa population tout en relevant des défis et enjeux majeurs. Logement, éducation, santé, services aux personnes, énergie, emploi, transports : certains domaines sont particulièrement affectés par la croissance démographique et des investissements devront être réalisés pour y répondre.

Aujourd'hui comme demain, la partie du territoire qui devrait connaître la plus forte pression est celle du bas Maroni. Cette espace géographique constituée des communes, d'Apatou, de Saint-Laurent, d'Awala-Yalimapo, et de Mana est la partie du territoire le plus dynamique de Guyane (+2,6 % par an).

Forte croissance démographique, faiblesse du secteur privé, tissu productif peu développé : tous ces facteurs touchent l'Ouest guyanais à un degré plus important que le reste de la Guyane.

Ainsi, en 2019, les communes du Bas Maroni comptaient 70 200 habitants. Elles continuent d'enregistrer une forte augmentation de leur population avec un taux de croissance démographique moyen de 2,6 % par an (contre 2,4 % pour la Guyane). À croissance constante, la population de cette zone pourrait compter 25 000 habitants de plus d'ici 2030. À cet horizon, les besoins seront considérables en matière de logements à construire, dont les deux tiers en social voire très social, de nouveaux équipements publics à financer tels que les établissements scolaires, les infrastructures et les réseaux..., etc.

La pression démographique pèse sur l'ensemble de ces communes qui doivent faire face à des problèmes d'habitat spontané, d'insalubrité, de pollution de l'eau, de mitage des espaces agricoles et naturels.

Dans l'Ouest guyanais, le secteur informel est particulièrement dynamique et concurrence fortement l'économie formelle tout en répondant à un besoin de services réel (déplacement, garde d'enfants..., etc.). La dépendance aux transferts sociaux et les faibles revenus limitent le potentiel fiscal des communes et par conséquent le niveau des investissements. Cette situation constitue l'un des freins au développement socio-économique de ce territoire tout comme la difficulté à déployer des moyens d'accompagnement et de contrôle du travail informel.

Économiquement, bien que la population de la CCOG représente 35 % de la population de la Guyane, l'EPCI ne représente que 11 % des établissements employeurs et 14 % des emplois salariés. En outre, la part de l'emploi public est prédominante, concentrant près de 77 % de l'emploi salarié.

En 2019, 68 % de la population non scolarisée de l'Ouest guyanais n'était pas ou peu diplômée (contre 50 % pour la Guyane et 18,5 % pour la France métropolitaine), et seulement 9 % de cette population était diplômée du supérieur (respectivement 18 % pour la Guyane et 36,5 % pour la France métropolitaine). Cette faiblesse du niveau de qualification de la population obère fortement les capacités d'insertion ou d'évolution professionnelle des individus, de croissance de la productivité des entreprises et d'innovation sur le territoire.

La faiblesse du tissu économique et l'accroissement de la population, entraîne une forte pression sur le marché du travail ayant pour conséquence un taux de chômage dans la zone d'emploi de l'Ouest guyanais de l'ordre de 34 %, soit le double du taux de chômage de la zone d'emploi de Cayenne.

En outre, depuis quelques années, la mobilité professionnelle tend à devenir une caractéristique courante du parcours professionnel des salariés comme des demandeurs d'emploi ; elle s'exerce le plus souvent au sein d'un même bassin d'emploi et peut être subie, il est donc important de développer, face à cette instabilité, de nouvelles formes de sécurisation des parcours afin de faciliter les transitions entre périodes d'emploi, de chômage et de formation.

Compte tenu de sa croissance et de sa situation géographique, d'ici 2030, le bassin de vie du Bas Maroni aura besoin d'importantes créations entreprises et de davantage d'entreprises employeuses pour répondre aux défis de son évolution.

En effet, d'importants investissements publics et privés sont à venir : (i) un pôle pénitentiaire et judiciaire comprenant des tribunaux d'instance, de commerce et de grande instance, un conseil des Prudhommes et une maison d'arrêt, (ii) une cité administrative, (iii) deux lycées, deux écoles, (iv) des projets privés dans le domaine de l'énergie (centrale hydrogène) et la grande distribution (enseigne U de 4 200 m²).

Dans ce contexte il apparaît nécessaire d'anticiper l'évolution des besoins économiques et d'analyser les ressources disponibles sur cet espace de vie le plus peuplé de Guyane.

La GPEC territoriale est donc apparût en 2019 comme l'outil d'anticipation de développement économique adéquat pour le territoire du bas Maroni, en mutation permanente. C'est pourquoi, une GPECT a été lancé en novembre 2019 ; cependant, la mission du prestataire retenu a pris fin de manière anticipée, suite à la crise sanitaire, en juillet 2020. Seuls quelques éléments de diagnostic ont été fournis sur l'ensemble des livrables attendus.

Il s'avère donc important de relancer cette mission dont les objectifs ont été réactualisés par le comité de pilotage sous l'égide de la sous-préfecture de Saint-Laurent-du-Maroni.

OBJET DE LA CONSULTATION ET DÉFINITION DE L'OUTIL

Ce cahier des charges, a pour but de définir la prestation attendue par la DETCC de Guyane et l'Antenne de l'Ouest dans le cadre de la consultation relative à un marché de service en vue d'une Assistance juridique, technique et opérationnelle pour la réalisation d'une **GPEC Territoriale**.

La présente consultation a pour objet :

- La réalisation d'un diagnostic territorial portant sur une Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences Territoriale.
- L'élaboration et l'appui à la mise en œuvre d'un plan d'action concret et cohérent, en lien avec les enjeux de territoire identifiés dans le cadre du diagnostic.

La GPECT concerne, dans la Région Guyane, les communes de l'Ouest, du bas Maroni : Apatou, Saint-Laurent-du Maroni, Mana, et Awala Yalimapo, mais aussi la commune de Grand Santi.

1- La gestion prévisionnelle des emplois et compétences

La GPEC est une méthode de gestion anticipative et préventive des ressources humaines, en lien avec les contraintes de l'environnement et les choix stratégiques de l'entreprise. Elle vise notamment à réduire l'écart entre les besoins des entreprises en ressources humaines et les compétences disponibles sur le marché.

Elle permet :

- pour une entreprise, de maintenir sa compétitivité, ses emplois et l'adaptation de ses compétences.
- pour les salariés, de développer des trajectoires professionnelles, de sécuriser l'emploi, de disposer d'une meilleure visibilité sur les mutations industrielles et technologiques et sur l'évolution des métiers dans l'entreprise.

2- Les spécificités de la GPEC Territoriale

L'accord national interprofessionnel du 14 novembre 2008 consacre un article spécifique à la « dynamique d'accompagnement au niveau territorial », et présente le territoire comme un échelon adapté à la définition et à la mise en cohérence de stratégies pour l'emploi et les compétences.

Une GPEC menée au niveau du territoire apparaît comme le moyen de compléter la GPEC traditionnelle réalisée au sein d'une entreprise, d'un établissement public, d'une administration.

C'est un outil de concertation en matière d'emploi et de compétences permettant de dépasser le cadre de l'entreprise ou de la branche professionnelle, puisqu'elle permet :

- de connaître l'évolution des besoins des entreprises du territoire en matière de compétences mais aussi des besoins d'emploi du territoire ;

- de mettre en place les nouveaux outils de formation, de sensibilisation et d'accompagnement aux mobilités professionnelles, notamment dans le cadre de la Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ;
- de mieux articuler certains outils de sécurisation comme le droit individuel à la formation (DIF), le congé de mobilité, les dispositifs de reclassement, la validation des acquis de l'expérience (VAE)...etc.

Pour ce faire, elle implique une dimension spécifique de gestion fondée sur un système d'information concourant à poser un diagnostic et permettant la mise en dynamique d'un plan d'action concerté entre plusieurs acteurs autour d'objectifs partagés, tout ceci, dans une dimension prospective.

La plus-value de l'approche territorialisée s'explique notamment par quatre facteurs :

- le territoire est perçu comme un vivier de compétences par les employeurs privés et publics ;
- il représente un enjeu fondamental en termes d'attractivité des salariés et des clients d'entreprises ;
- il constitue l'espace principal de mobilité géographique des salariés ;
- il est un lieu, un cadre de vie dont le développement est essentiel à l'équilibre de la société.

C'est dans ce cadre qu'il a été décidé la mise en œuvre d'une GPEC sur le territoire du Bas Maroni et de Grand Santi. Elle s'inscrit dans le cadre du SPEP de l'ouest (Service Public de l'Emploi de Proximité), piloté par l'État qui vise à faciliter la mise en place d'actions en faveur de l'accès ou du retour à l'emploi des publics à l'échelle locale.

Les Services de l'Antenne de l'Ouest de la DGCOPPOP permettent quant à elle de proposer des réponses adaptées aux besoins de la population, soit directement, soit en orientant le public vers d'autres interlocuteurs partenaires.

Elle constitue ainsi un lieu ressource de proximité pour répondre aux préoccupations actuelles des habitants de l'Ouest, non seulement dans le champ de compétences de Jeunesse et Sports et Cohésion Sociale, mais aussi de façon plus élargie grâce au travail en partenariat. Ce service est le moyen pour tous les partenaires et les usagers d'avoir une meilleure lisibilité des politiques publiques en faveur du sport, de la jeunesse, de la vie associative et de la cohésion sociale.

Ce service constitue une de force de proposition et de levier territorial. En effet, le contact et la relation permanente avec la population et les partenaires lui confèrent un rôle privilégié pour identifier, recenser et détecter les besoins et les attentes.

DESCRIPTION DE LA PRESTATION

OBJECTIFS POURSUIVIS

La prestation consiste en la mise en œuvre d'une action partenariale d'adaptation des dispositifs d'emploi-formation aux besoins existants et à venir du territoire et de ses acteurs. Elle doit permettre la mise en cohérence des besoins en matière d'emploi et de compétences des entreprises et du territoire avec les ressources disponibles.

De ce fait, en anticipant :

- Les mutations économiques sur les territoires des communes concernées,
- L'accroissement de la population active,
- Les besoins et services à venir par l'accroissement urbain des villes et des zones rurales,

elle doit apporter des solutions pour :

- Développer les compétences, et en assurer leur transfert, afin de sécuriser les parcours professionnels des salariés et demandeurs d'emploi du territoire et notamment dans les métiers sous tension ;
- Accompagner le développement et la création d'activités économiques au niveau du territoire et des différents bassins d'emploi, en tenant compte des spécificités particulières des communes d'Awala Yalimapo, de Saint-Laurent du Maroni, et de Grand Santi, en raison de leur emplacement géographique frontalier avec le Suriname ;
- Proposer des formations accessibles et adaptées dans les secteurs pourvoyeurs d'emplois identifiées, et concourant à la formalisation des activités informelles.

Par ces approches renouvelées autour d'un projet territorial, elle cherche à :

- Faciliter la mise en œuvre de mobilités professionnelles, plus naturelles et plus aisées à appréhender et à réaliser au sein même d'un bassin d'emploi ;
- Assurer une meilleure participation des TPE-PME ;
- Développer un dialogue social élargi ;
- Apporter une réponse rapide à des ajustements récurrents entre offre et demande d'emploi à l'échelon local.

FINALITÉ DE L'ÉTUDE

Le diagnostic a pour but de permettre au comité de pilotage de ce projet GPECT et à l'ensemble des acteurs du développement économique et des politiques de l'emploi :

- De suivre l'évolution économique du territoire concerné et d'identifier les gisements futurs liés aux évolutions des activités sur le territoire et des échanges économiques avec le Suriname ;
 - De mesurer l'impact économique sur l'emploi local des activités transfrontalières actuelles et à venir ;
 - D'identifier quels sont les besoins en compétences et en main d'œuvre à court et moyen terme des entreprises et du territoire (en matière de services et du BTP notamment) ;
 - de mesurer l'inadéquation entre offres et demandes de compétences et d'anticiper les besoins en formation, en qualification des demandeurs d'emploi ;
 - D'identifier les problématiques de recrutement, d'accessibilité, de structuration de la fonction RH, de formalisation des activités ;
 - D'identifier les métiers en tension.
 - D'anticiper l'installation de nouvelles activités, et notamment de plateaux techniques, de formations, ou d'organismes de formation ;
 - D'analyser les freins à passer de l'activité informelle à formelle.
- ➔ Les enjeux clairement définis permettront aux acteurs des territoires d'œuvrer dans la poursuite d'objectifs communs.

Le plan d'action a pour finalité d'apporter des solutions concrètes, étayées de moyens techniques et financiers, pour permettre aux acteurs d'agir sur le territoire à court et moyen terme, soit :

- De proposer de nouveaux process de travail entre les acteurs, de dynamiques à mettre en œuvre afin de faciliter l'adéquation entre les ressources en main d'œuvre existante sur le territoire et les besoins en emploi à pourvoir à moyen et long termes, et d'outils de suivi et d'évaluation ;
 - De définir une stratégie de renforcement des compétences au bénéfice d'un développement économique de l'ouest guyanais en répertoriant notamment les formations à mettre en place et le cas échéant les organismes à aider à s'implanter ;
 - De mettre en cohérence les dispositifs des différents acteurs à déployer pour accompagner au mieux les entreprises et les créateurs d'entreprise ;
 - Proposer des pistes d'actions pour parvenir à la formalisation d'activités non déclarées ciblées en mobilisation les différents dispositifs existants.
- ➔ La vision à court et moyen terme des actions à mener permettra l'anticipation et la bonne coordination de l'intervention publique sur les territoires ciblés.

MODALITÉS DE RÉALISATION

Chaque étape de l'étude devra tenir compte de deux éléments majeurs :

- Le contexte géographique qui impose de prendre en compte de manière transversale les échanges économiques et de mobilité de la population sur les territoires d'étude avec le pays frontalier ainsi que le littoral.
- L'accompagnement à la formalisation contre le travail illégal qui représente un défi important ; elle passe par l'identification des secteurs pourvoyeurs d'emplois dans lesquels le travail informel est prégnant et l'accompagnement à la formalisation des activités informelles génératrices de revenus pour renforcer l'économie locale.

Après une première rencontre avec le Comité de Pilotage, le prestataire devra réaliser les travaux suivants :

1- La réactualisation du diagnostic

UN ÉTAT DES LIEUX

Il devra être établi sur la base de l'analyse organisée des faits et des actions qui les caractérisent et permettent de préciser le contexte socio-économique.

Ce diagnostic, qui s'appuiera notamment sur des données existantes et rapidement mobilisables (rapports NPNRU, action cœur de ville pour la commune de Saint-Laurent du Maroni, SPEL PVD... etc.) devra porter au minimum sur les cinq thèmes suivants :

- *Démographie et population* (taux d'évolution, pyramide des âges, caractéristiques de la population active...);
- *Contexte économique* (nombre, évolution et création des établissements, caractéristiques des salariés, difficultés rencontrées par les chefs d'entreprise, l'analyse des secteurs d'activités et des échanges économiques transfrontaliers...);
- *Le marché du travail* (les caractéristiques des offres d'emploi et des demandeurs d'emploi, analyse de la relation entre l'offre et la demande, les contrats d'insertion...);
- *La formation* (nombre et évolution des effectifs scolaires en formation initiale et continue, offre de formation existantes et manquantes...);
- *L'activité informelle* (secteurs d'activités et explications de contexte).

LA DÉTERMINATION DES ENJEUX ET OBJECTIFS À ATTEINDRE

Il est demandé au prestataire de **recenser les projets économiques** de ce territoire et d'affiner les perspectives de mise en œuvre en tenant compte des délais de réalisation. Le prestataire devra également inclure tout projet dont il a connaissance et dont le délai de réalisation se situe au maximum dans les cinq ans. Le prestataire sera force de proposition, à partir du diagnostic et des échanges qu'il aura réalisés, d'un projet porteur de développement économique pour les communes.

À partir de ce recensement, le prestataire devra **identifier les besoins en emploi/métier, à créer ou à formaliser, à court, moyen et long terme** pour pouvoir mieux appréhender la gestion des ressources humaines par les socio-professionnels.

Doit aussi être considéré toutes les démarches d'insertion mise en œuvre par l'État et ses partenaires en vue du développement de l'emploi local au travers des marchés publics.

En effet, l'attractivité économique du territoire progresse. Le territoire attire des emplois productifs et notamment des emplois qualifiés de cadres ou de professions intellectuelles supérieures.

Il est également attendu du prestataire **l'analyse des difficultés rencontrées par les différents types d'entreprises en matière de compétences et de ressources humaines** (recrutement, formation continue, fidélisation des salariés, transmission des savoir-faire spécifiques...). Pour y parvenir, il devra conduire en outre des entretiens avec des chefs d'entreprise et des DRH d'un échantillon représentatif d'entreprises du territoire (au minimum une trentaine).

Pour répondre aux besoins en compétences, **une analyse de l'offre de formation initiale et continue** sera réalisée. Ce travail permettra aussi de cibler les domaines non couverts localement pour lesquels des solutions ad hoc devront être imaginées en fonction des volumes d'emploi concernés.

Compte-tenu des caractéristiques du territoire (faiblesse des infrastructures pour accueillir les organismes de formation) et des caractéristiques des publics à insérer (absence de repères liés à la vie professionnelle notamment et le niveau bas de qualification ce qui rend difficile la mobilisation des personnes sur du temps plein), les propositions d'actions de formation devront tenir compte de ces situations de départ pour proposer des actions concrètes et réalistes sur les communes.

Ces travaux devront aboutir à une analyse fine du bassin d'emploi, faisant apparaître in fine :

- *Une cartographie sur les secteurs d'activité* porteurs de développement économique ;
- *Une cartographie des emplois/métiers* (les métiers en tension, les métiers stratégiques, les métiers fragilisés, les métiers à évolution significative à la hausse...) ;
- *Un bilan statistique quantitatif et qualitatif* sur la restitution des entretiens réalisés avec les socio-professionnels et les entreprises et les administrations compétentes ;
- *Une cartographie de l'offre de formation* existante et des besoins en formation.

2- La formalisation d'un plan d'action

Il est demandé au prestataire de formaliser un plan d'action pour mieux appréhender le suivi de ces travaux. Il sera ainsi plus aisé de réaliser le suivi et le bilan quantitatif et qualitatif sur chaque action à une fréquence donnée et cela tout au long du projet. Il permettra ainsi d'apporter rapidement des actions correctives, lorsqu'elles seront nécessaires.

LA DÉTERMINATION D'UNE STRATÉGIE D'INTERVENTION PUBLIQUE

En hiérarchisant les enjeux, elle devra tenir compte :

- du diagnostic réalisé durant l'état des lieux ;
- des structures, et des dynamiques et projets de territoire ;
- des différentes visions du territoire portées par les acteurs ;
- des perspectives en termes de développement économique ;
- du contexte transfrontalier du territoire.

➔ Cette stratégie devra être validée par le Comité de Pilotage.

LA CONSTRUCTION D'UNE OFFRE DE FORMATION

Les travaux devront porter sur la construction d'une offre de formation adossée aux projets économiques recensés et qui prendront en compte les caractéristiques de cette population, en particulier le fait qu'une forte part de la population de ces communes ne maîtrise pas ou peu la langue française et les savoirs de base.

Dans le cadre du plan régional d'investissement dans les compétences, un plan de lutte contre l'illettrisme est mis en œuvre par Pôle Emploi Guyane pour la période 2022-2023. La couverture de l'ensemble du territoire guyanais et la prise en compte des besoins spécifiques de chaque bassin d'emploi est un des enjeux du plan.

Par conséquent, le prestataire retenu devra participer, en lien avec Pôle Emploi Guyane, à la définition des besoins de formation des personnes en situation d'illettrisme, selon des modalités à définir avec le comité technique du plan de lutte contre l'illettrisme.

Pour chaque formation identifiée, le prestataire devra proposer :

- Des organismes de formation compétents dans les domaines identifiés (au moins deux organismes par thème de formation) ;
- La durée et la capacité de la session de formation ;
- Le chiffrage du coût de ces formations. Le prestataire devra également identifier le ou les OPCO compétent(s) notamment pour les gérants de structures et les indépendants. Il devra aussi proposer des modalités pratiques pour leur mobilisation en Guyane.

Par thème, le prestataire proposera des actions concrètes à mettre en œuvre avec les moyens associés :

- en matière de *clauses sociales ou d'ingénierie d'insertion et de formation* (chantier école...) afin de privilégier le développement des compétences et l'emploi local y compris dans le domaine des services au public dont les communes ont la charge ;
 - en gestion innovante des entreprises : création de plateformes, d'agences ou de groupements d'employeurs qui gèreraient le volet administratif (ressources humaines, déclaration légale... etc.) ;
- ➔ Ces propositions devront être faites à l'issue d'entretiens à mener conjointement auprès de Pôle Emploi et de la CTG lesquels ont en charge la mise en œuvre des objectifs fixés dans le PACTE 2019-2023, le SRDEII 2022-2028 et le CCT 2019-2023.

Pour réaliser, l'ensemble de ces travaux, le prestataire devra s'appuyer en partie sur tous les documents et travaux déjà disponibles (notamment ceux élaborés par la DETCC, la DRFIP, l'INSEE, le Pôle Emploi, la CGSS, la CTG, la CCOG, les mairies, les OPCO, les chambres consulaires, les organisations professionnelles,... etc.)

DÉLAIS ET LIVRABLES

Le délai d'exécution est compté à partir de notification du marché.

La durée globale pour la réalisation de cette étude sera de 6 à 8 mois maximum, renouvelable après validation du comité de pilotage.

Un calendrier de réalisation respectant les délais préconisés pour accomplir cette prestation, sera proposé, par le candidat, pour les différentes phases de l'étude.

Au fur et à mesure de l'avancée des travaux, le prestataire réalisera des présentations intermédiaires au cours des réunions du comité technique. En particulier, il remettra aux membres du Comité de Technique d'étude, différents documents :

- À l'issue de la réunion de cadrage, un plan d'intervention comprenant le rétroplanning de son intervention ;
- Un rapport à l'issue de la phase de diagnostic comprenant les enjeux et les objectifs ;
- Un rapport final, comprenant le plan d'action par projet et l'offre de formation ainsi que la stratégie pour le territoire, restitué en assemblée publique.

Les rapports intermédiaires faisant le point sur l'état d'avancement des travaux seront remis au moins 10 jours avant la tenue des comités techniques.

Chaque présentation donnera lieu à la rédaction et à la remise par le prestataire d'un compte-rendu de séance.

Ce compte rendu sera remis dans les 8 jours suivants les réunions du COTECH et du COPIL.

Le rapport final comprenant le diagnostic, la stratégie ainsi que la proposition de plan d'action validé par le comité de suivi sera transmis aux membres du COPIL au moins 8 jours avant la tenue de la réunion de validation du comité.

Suite à l'acceptation des résultats, le prestataire remettra :

- Un rapport final d'étude détaillé tenant compte des remarques et suggestions du comité technique et du comité de lecture, présentant les principaux résultats (analysés et commentés) sur support papier (4 exemplaires) et en format dématérialisé téléchargeable – documents au format Word/Excel et PDF.
- Une note de synthèse sur support papier (4 exemplaires) et en format dématérialisé téléchargeable – documents au format Word/Excel et PDF.
- L'ensemble des questionnaires renseignés (complets ou non).
- Le fichier des personnes contactées pour la réalisation de cette étude.
- Le fichier des personnes interrogées.

La gouvernance de l'étude s'organise autour de 2 instances dont les membres assurent différents rôles : définition des orientations stratégiques et validation de chaque étape, suivi régulier de l'avancée des travaux, et séances de travail pour alimenter le prestataire des connaissances de terrain.

Le **Comité de pilotage et de suivi** est composé :

- Du Sous-Préfet de Saint-Laurent du Maroni ou de son représentant,
- De la DGCOPOP et du DETCC, ou de leurs représentants,
- Du Délégué du Préfet à la politique de la ville,
- Du Président de la CTG ou de son représentant,
- Du Président de la CCOG ou de son représentant,
- Des Maires de chaque commune concernée ou de leur représentant,
- D'un représentant de chaque chambre consulaire,
- D'un représentant du SPE.

➔ Il se réunira pour le lancement de l'étude et pour la validation des travaux après chaque étape définie.

Le **Comité technique** de l'étude est composé de membres issus des institutions et des organisations suivantes :

- Sous-Préfet ou son représentant,
- DGCOPOP-DETCC Cayenne et Antenne de l'Ouest,
- DGTM,
- CTG,
- CCOG,
- CCIG,
- INSEE, IEDOM, GCC,
- EPFAG, AFD, Banque des territoires, BPI,
- Mairies du périmètre de l'étude,
- Pôle Emploi,
- Mission locale de l'Ouest,
- Cap Emploi,
- RSMA,
- OPCO,
- CPME, MEDEF,
- Chambres consulaires,
- Académie de Guyane,
- DASEN de l'Ouest Guyane,
- Université de Guyane,
- Fédérations : MPI, Interprobois, FRBTP, CRPM, GTOG...,
- Association des commerçants de Saint-Laurent du Maroni,
- CHOG, Délégué territorial de l'ARS.

- ➔ Ce comité, réuni à minima à chaque étape préalablement définie, pourra faire appel, en cas de besoin, à des personnes qualifiées dans le cadre de certaines expertises. Le prestataire devra présenter les rapports intermédiaires et le rapport final aux membres du comité technique pour avis et propositions d'évolution avant présentation au comité de pilotage.

PROCÉDURES ET ÉLÉMENTS JURIDIQUES

PROCÉDURE DE SÉLECTION DES CANDIDATS

Le prestataire explicitera, de manière très précise, la prestation préconisée pour atteindre les exigences définies dans le cahier des charges. L'offre est rédigée en français. Elle doit comprendre deux notes distinctes : une offre technique et une offre financière.

1- Une offre technique détaillée présentant la proposition d'intervention du prestataire

Le Comité de pilotage souhaite que le prestataire désigne un responsable projet unique, qui sera l'interlocuteur privilégié de ce comité.

L'offre technique doit contenir :

- La compréhension du cahier des charges.
- La méthodologie d'intervention du consultant spécifiant les objectifs poursuivis à chaque étape.
- Le mode et la fréquence de reporting des travaux effectués auprès de l'équipe en charge du suivi de l'étude.
- Les dates prévisionnelles de concertation locale avec le comité de pilotage.
- Les livrables et leur date de remise.
- Les références des consultants qui auront en charge la réalisation de l'étude.
- Les expériences similaires passées en Guyane et/ou territoires ultramarins.
- Les références du bureau d'études.

2- Une offre financière, présentant le budget alloué à la mission

Il est précisé que :

- L'offre financière doit être datée et signée par le soumissionnaire ou son mandataire dûment habilité.
- Les frais découlant de la préparation et de la présentation des offres ne sont pas remboursés.
- Le donneur d'ordre n'est redevable d'aucune indemnisation à l'égard des soumissionnaires dont l'offre n'a pas été retenue. Il en est de même s'il renonce à la passation du marché.

- Tous les documents présentés par les soumissionnaires deviennent propriétés des signataires de la GPECT. Ces documents seront considérés comme confidentiels.

3- Les critères de sélection

Les offres des prestataires seront étudiées par le comité de pilotage sur les critères de choix qui porteront essentiellement sur :

- La compréhension des problématiques de la démarche (5/20)
- La qualité de la méthodologie (5/20)
- La qualité et la pertinence de l'équipe responsable du projet (4/20)
- La pertinence de l'offre financière (3/20)
- La capacité à respecter les délais (2/20)
- Les références antérieures de l'organisme candidat (1/20)

S'agissant d'une procédure adaptée, le donneur d'ordre se réserve la possibilité d'engager des négociations avec le ou les concurrents ayant remis les meilleures offres. Ces négociations pourront porter sur le prix et le contenu technique de l'offre. À l'issue de ces négociations sera établi le classement final.

Il est rappelé l'obligation pour les candidats de produire les certificats et attestations des organismes compétents prouvant que celui-ci a satisfait à ses obligations fiscales et sociales au 31 décembre de l'année précédant le lancement de la consultation, et datées de moins de 6 mois en ce qui concerne les volets sociaux, en vertu des articles 46-I et 46-II du Code des marchés publics.

LIEU D'EXÉCUTION

La prestation se déroulera sur l'ensemble du territoire de la Guyane. Les réunions du COPIL et du COTECH auront lieu en Guyane, plus précisément à la sous-préfecture de Saint-Laurent-du-Maroni ou au siège de la DGCOPOP Ouest.

MODALITÉS DE RÈGLEMENT

1- Calcul des coûts par les candidats

Les coûts proposés par les candidats doivent couvrir l'intégralité de la prestation, sans actualisation. Ils feront l'objet d'une analyse détaillée. Le coût d'intervention est exprimé en journée toutes taxes comprises.

Le prix de la prestation sera apprécié sur le coût global, ferme et définitif toutes taxes comprises.

2- Modalités de règlements

Les prestations font l'objet d'un règlement partiel définitif, au fur et à mesure de l'exécution de la prestation :

- 30 % à la notification du marché
- 20 % après la réception du rendu intermédiaire et de sa validation en COPIL
- 50 % après la réception du rendu final, de sa validation en COPIL et de la restitution publique

Les paiements sont effectués, sur présentation d'une facture en original et d'une restitution des travaux validés en COPIL.

Le délai pour procéder au paiement des sommes dues au titulaire au titre du présent marché est de 30 (trente) jours au plus à compter de la date de réception de la facture.

L'ordonnateur des dépenses est le Préfet de la région Guyane.

3- Pénalités

Lorsque le délai contractuel d'exécution du marché est dépassé, le prestataire encourt, sauf cas de force majeure, sans mise en demeure préalable, les pénalités suivantes :

Pénalités pour sanctionner le retard dans la remise de documents : Une pénalité de 200 € par jour de retard est prévue pour la remise des livrables attendus.

Pénalités pour sanctionner l'absence aux réunions, ayant nécessité d'ajourner une réunion : Une pénalité de 500 € est prévue pour toute absence à la réunion de lancement ou de restitution de la prestation, sous réserve que la date de cette réunion ait été communiquée 8 jours francs à l'avance au prestataire par l'Administration.

Par dérogation à l'article 14.1.3 du CCAG-PI le titulaire est redevable de la totalité des pénalités dues.

CONFIDENTIALITÉ, SECRET PROFESSIONNEL ET NEUTRALITÉ

Le titulaire est tenu à un strict respect du secret des données, informations et documents traités dans le cadre du présent marché.

Il s'engage à ne pas divulguer les informations et documents de quelque nature que ce soit, dont il a à traiter ou dont il a connaissance au cours de l'exécution du présent marché.

Le titulaire se porte garant du respect de ces dispositions par les tiers travaillant pour son compte. Le non-respect de ses engagements par le titulaire expose celui-ci à d'éventuelles condamnations pénales.

RESPONSABILITÉS ET ASSURANCES

1- Responsabilités

Le prestataire est seul responsable des contraventions aux lois et règlements du fait de ses agissements et ne peut exercer aucun recours contre le donneur d'ordre en cas de condamnation encourue par lui, ses préposés ou ses collaborateurs.

Le prestataire a notamment la charge entière de la stricte application des lois et règles (en particulier celles de la législation et de la réglementation du travail).

Il est tenu sous sa responsabilité, dans le cadre des présentes prestations, de veiller à ce que toutes les précautions soient prises en matière de prévention des accidents, pour son propre personnel et pour les tiers.

Le prestataire est responsable de son personnel, en toutes circonstances, et pour quelque cause que ce soit. Il est également responsable des accidents et vols du fait de son personnel.

De même, les dégâts de toute nature, occasionnés lors de l'exécution des prestations seront à sa charge.

2- Assurances

Le prestataire doit avoir souscrit un contrat d'assurance responsabilité civile en cours de validité. Ce contrat doit le garantir contre les conséquences pécuniaires de l'engagement de sa responsabilité civile pouvant résulter des dommages corporels ou matériels subis par des tiers à l'occasion de l'exécution des prestations objet du présent contrat.

Le prestataire doit également avoir souscrit un contrat d'assurance responsabilité professionnelle en cours de validité.

RÉSILIATION DU MARCHÉ

Les conditions de résiliation applicables au présent marché sont celles des articles 32 à 36 du Cahier des Clauses Administratives Générales des Prestations Intellectuelles.

RÈGLEMENT DES LITIGES

En cas de litige sur l'interprétation ou l'exécution du présent marché, et après épuisement des voies de recours amiables prévues par la réglementation, le tribunal administratif de Cayenne est seul compétent.

DURÉE DE VALIDITÉ DE L'OFFRE

La durée de validité de l'offre est de 60 (soixante) jours calendaires à compter de la date de remise des offres.