



**PRÉFET  
DE MAYOTTE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**Direction de  
l'Économie, de  
l'Emploi, du Travail et  
des Solidarités**

**APPEL À MANIFESTATION D'INTERÊT  
Identification des organismes de formation  
susceptibles d'intervenir dans le cadre du  
FNE –Formation 2023 à Mayotte**

Accompagnement des démarches d'anticipation des Mutations  
Économiques et de Développement de l'Emploi et des Compétences

**Date limite de dépôt des candidatures: 20 novembre 2023**

**AKTO**  
L'humain au cœur des services

**AKTO Mayotte**



**MINISTÈRE  
DU TRAVAIL,  
DU PLEIN EMPLOI  
ET DE L'INSERTION**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**DEETS  
Pôle Entreprises, Emploi, Compétences  
Service mutations économiques**

## 1) Description du territoire

Département français depuis 2011, Mayotte présente de nombreux indicateurs socio-économiques hors normes par rapport au reste du territoire national.

Ainsi, Mayotte est le département français qui présente le plus fort taux de pauvreté en France (77 % de la population vit en-dessous du seuil de pauvreté contre 14,3% en France en 2020), le taux de chômage le plus élevé de France (30% contre 7,2% en France), le taux d'emploi le plus faible de France (30% contre 73% en France). Sa population est estimée à 300 000 personnes (recensement INSEE de 2017).

La moitié de la population a moins de 18 ans. Ainsi, à moyen terme, une vague sans précédent de jeunes de moins de 25 ans, issus du cadre éducatif ou sans qualification, sera présente sur le marché du travail.

Or, jusqu'en 2021, plus de la moitié des emplois se trouvaient dans le secteur public et les administrations. Seul l'emploi dans le secteur privé permettra d'offrir des débouchés professionnels à la jeunesse présente sur place.

Par ailleurs, le territoire de Mayotte doit faire face à des évolutions très marquées de son développement économique. À titre d'exemple, plus d'un milliard d'euros de crédits publics sont investis sur 4 ans pour développer la commande publique, essentiellement dans le BTP (construction d'infrastructures pour assurer le développement du territoire, type écoles, routes, deuxième site de l'hôpital ...).

Cependant le manque d'attractivité du territoire est particulièrement criant ; il touche tant le secteur privé que le secteur public. L'image anxiogène qui est renvoyée par les médias vient obérer les recrutements potentiels et par là-même aggraver les tensions de recrutement.

À cela viennent s'ajouter de nombreux facteurs sources de difficultés supplémentaires : divergence croissante entre le SMIC national et le SMIC applicable à Mayotte ; régime spécifique de protection sociale peu favorable ; difficultés à attirer et à conserver les talents avec un turn-over important en particulier sur les postes d'encadrement.

Le code du travail est applicable à Mayotte depuis 2018 ; sa mise en œuvre demande encore une attention particulière. Le droit conventionnel local au niveau des branches reste embryonnaire (quelques accords locaux de branche mis en place après la départementalisation mais qui ne sont pas mis à jour depuis plusieurs années). En janvier 2023, seules 40 CCN sont étendues à Mayotte; elles concernent des branches d'activité peu représentées localement.

En outre Mayotte fait face à une vague d'immigration dans des proportions particulièrement importantes, en particulier en provenance des îles voisines des Comores et dans une moindre mesure en provenance de Madagascar et des pays de l'Afrique de l'Est. Cette vague migratoire se traduit par une multitude d'habitats informels type bidonville et une natalité hors du commun (le taux de fécondité à Mayotte s'élève à 4,6 enfants par femme contre 1,83 enfants par femme en France).

Pour autant, Mayotte dispose d'atouts exceptionnels en matière de diversité des milieux naturels tropicaux, abritant une grande biodiversité, parmi lesquels le lagon (deuxième plus grand lagon fermé du monde), la mangrove et la forêt, les zones humides et les plages.

Ces atouts indéniables constituent un potentiel de développement majeur du territoire dans une logique de préservation de l'environnement, d'écotourisme de niche et d'association des populations au respect du bien commun.

## 2) Crise de l'eau

Dans le cadre des travaux liés au présent appel à projet, une attention toute particulière sera portée à la crise de l'eau que rencontre Mayotte.

En effet, le département de Mayotte est confronté à une sécheresse hydrologique importante, en raison d'un conséquent déficit pluviométrique durant la saison des pluies 2023 ; notamment à la fin du mois de janvier 2023 puisqu'est constaté un niveau de pluies de 40 % inférieur à celui habituellement mesuré à la même période et plus particulièrement dans les zones de retenues collinaires d'eau qui fournissent d'ordinaire 80 % de la production d'eau. Pour pallier cet inédit déficit en eau, le préfet de Mayotte a édicté certaines restrictions d'usage nécessaires pour préserver la santé et la salubrité publiques, donner la priorité aux usages essentiels de l'eau potable à destination de la population ainsi que pour sauvegarder les écosystèmes aquatiques. Au regard de la gravité de la situation hydrologique locale, l'intérêt général commande que puissent être définies, de manière exceptionnelle, des mesures permettant de concourir à la préservation des ressources en eau, notamment en ce qu'elles concernent la santé au travail des salariés.

À titre d'exemple, à l'heure où ces lignes sont écrites, les restrictions d'eau se traduisent concrètement par des coupures d'alimentation en eau de 16h de l'après-midi à 8h du matin toutes les nuits de la semaine sur le grand Mamoudzou (cœur économique de l'île) avec une coupure supplémentaire de 36 heures une fois par semaine, Sur les autres communes, des coupures de 48 heures, 2 jours sur 3 sont mis en places. Ces restrictions, qui sont appelées à se renforcer, impactent d'ores et déjà lourdement l'activité économique du territoire.

Les ministères alertés et mobilisés ont déjà pris des mesures d'accompagnement (réactivation de l'activité partielle, adaptation de la réglementation du travail sur certains sujets – possibilité de recourir aux toilettes chimiques, mise en place des toilettes sèches pour les chantiers du BTP, arbitrage en cours sur la mise en place d'un plan d'urgence, etc.).

Au-delà des réponses d'urgence qui seront déployées, il convient d'avoir une approche structurelle de cette crise de l'eau afin de rendre les entreprises résilientes à un phénomène (le déficit pluviométrique) dont les causes peuvent être liées à l'évolution du climat de notre planète.

En effet, et ce même si des solutions techniques existent pour accroître la production d'eau potable, tel que le dessalement de l'eau de mer, ces solutions se traduiront par un renchérissement du prix de l'eau. Il circule en effet des informations selon lesquelles le prix du M3 ainsi produit pourrait être deux fois supérieur à ce qu'il est actuellement. Dès lors les entreprises, et ce quel que soit leur secteur d'activité, doivent être accompagnées pour mettre en place des processus de fabrication et d'exploitation se traduisant par une réduction du volume d'eau et d'énergie consommé.

Le but final est de leur permettre si ce n'est d'accroître leur productivité, de la préserver, car il est nécessaire de rappeler qu'elles devront dans un avenir relativement proche mettre en place les effets d'une convergence sociale ardemment attendue par la population de Mayotte.

La transition numérique et la transition environnementale représentent par conséquent deux enjeux majeurs pour les entreprises, susceptibles d'influencer directement l'activité, les métiers ainsi que les conditions de travail et la qualité de vie au travail des salariés. Les mutations organisationnelles, les évolutions du rapport au travail, au salariat et l'apparition de nouvelles formes d'emploi contribuent à promouvoir l'adaptation des travailleurs et des entreprises au changement et à proposer un environnement de travail sain et bien adapté qui tient compte des risques pour la santé.

### **3) Mobilisation du FNE-Formation**

#### 3.1. Objectifs poursuivis

Pour 2023 le FNE reçoit une orientation particulière ciblée autour de 4 priorités qui sont :

- L'accompagnement de la transition écologique
  - L'accompagnement à la transition numérique
  - L'accompagnement à la transition agricole et alimentaire
  - L'accompagnement des grands évènements sportifs.
- 
- Faciliter la continuité de l'activité des salariés face aux transformations liées aux mutations économiques.
  - Favoriser leur adaptation à de nouveaux emplois en cas de changements professionnels dus à l'évolution technique ou à la modification des conditions de production.
  - Déployer au sein des entreprises de pratiques de production économes en eau et en énergie en permettant l'acquisition par les salariés des connaissances et gestes permettant ces économies.
  - Apporter sur un territoire insulaire particulièrement fragile (milieu corallien) et exposé (densité humaine très forte, déforestation, etc.) à l'ensemble des salariés les connaissances, qualifications, gestes, permettant une préservation durable de la biodiversité et la lutte contre le réchauffement climatique.

#### 3.2. Secteurs prioritaires identifiés

Tous les secteurs d'activité de l'île sont concernés. Prioritairement seront ciblés :

- HCR, tourisme et activités de loisirs
- Bâtiment et travaux publics
- Industries agro-alimentaires
- Santé, Social et médico-social
- Propreté
- Entretien de véhicules
- IAE

#### 3.3. Entreprises éligibles

L'ensemble des entités exerçant une activité économique sur le territoire quel que soit leur forme ou statut juridique y compris celles exerçant une activité artisanale, d'autres activités à titre individuel ou familial, les sociétés de personnes ou les associations qui exercent régulièrement une activité économique.

#### 3.4. Publics éligibles

Tous les salariés de l'entreprise sans condition de placement en activité partielle ou autre avec une priorisation des salariés âgés de 55 ans et plus.

Sont exclus les salariés en alternance et les salariés dont la fin du contrat intervient avant la fin du parcours de formation FNE.

L'employeur a l'obligation de maintenir les salariés dans l'emploi pendant toute la durée de la formation.

### 3.5. Actions éligibles

- Les projets de formation à destination des salariés doivent s'inscrire dans l'un des 4 axes thématiques FNE 23 et notamment dans au moins l'un des trois premiers axes énoncés ci-dessus.
- Notamment la transition écologique doit être perçue sous l'angle de l'acquisition de savoirs et de connaissances permettant un recours plus économe aux différents fluides (eau notamment) et énergies.
- La transition numérique, ne saurait avoir pour seul but l'accompagnement des entreprises de ce secteur. Cette transition doit être abordée d'une part sous l'angle de l'acquisition par les salariés de compétences permettant aux entreprises de déployer des outils et logiciels d'optimisation du recours aux fluides et énergies, et d'autre part sous l'angle de l'acquisition par les salariés de compétences permettant le développement du E-commerce.
- Les projets pourront être de nature variable (formations, bilans de compétences, VAE, etc. voire même de déploiement sur le territoire de techniques éprouvées sur d'autres coins de la planète dès lors qu'elles seront adaptées ou adaptables aux normes européennes).
- Les actions de formation doivent viser le développement des compétences des salariés non seulement dans le cadre de leur maintien dans l'emploi mais aussi dans un but d'amélioration de la productivité.

La date butoir pour les dossiers de demande de formation est le 20 novembre 2023 pour des actions de formation devant être réalisées entre le 1 juillet 2023 et le 31 décembre 2024.

### **3.6. Éléments sur les dépenses éligibles et le taux d'intervention du FNE**

#### Dépenses éligibles

- Coûts pédagogiques avec plafonnement décidé par AKTO : assiette retenue plafonnée à 45 € / heure /stagiaire HT.
- Frais de rémunération des stagiaires avec plafonnement décidé par AKTO : forfait de 9 €/heure / stagiaire pour Mayotte (sur demande, si formation pendant le temps de travail et sous réserve de justificatifs).

#### Taux d'intensité de la prise en charge au titre du FNE- formation

Le taux d'intensité de la prise en charge est compris entre 50% à 70%, il s'applique sur toute l'assiette de coûts retenus donc sur les coûts pédagogiques comme sur les frais de rémunération des stagiaires et dépend de la taille de l'entreprise.

- Pour les entreprises de moins de 50 salariés et dont le CA ou le total du bilan annuel ne dépasse pas 10 M EUR : prise en charge à 70%.
- Pour les entreprises entre 50 et 250 salariés, dont le CA ne dépasse pas 50 M EUR et dont le total du bilan n'excède pas 43 M EUR : prise en charge à 60%.
- Pour les entreprises supérieures à 250 salariés ou celles n'entrant pas dans les deux première catégorie, prise en charge à 50%.

Le cofinancement FNE-Formation est conditionné à la mobilisation d'une contrepartie obligatoire en fonds privés, (allant de 30% à 50%) pour financer le reste à charge.

#### **4. Appel à manifestation d'intérêt**

Au regard de ces éléments de contexte (écosystème mahorais, crise de l'eau), le présent appel à manifestation d'intérêt définit plusieurs axes stratégiques dans le but d'assurer le développement social et économique du territoire.

Les axes stratégiques ainsi mobilisés sont :

- **Contribuer à la réussite de la convergence sociale à Mayotte ;**
- **Favoriser la transition écologique et la transition numérique des entreprises ;**
- **Renforcer la compétitivité des entreprises dans un cadre professionnel garantissant une adaptation à de nouveaux emplois ;**
- **Permettre l'acquisition de compétences visant à déployer des pratiques de production économes ;**
- **Apporter des connaissances, qualifications, gestes pour préserver durablement la biodiversité du territoire et lutter contre le réchauffement climatique.**

##### **4.1 Rôle des lauréats**

Les lauréats du présent appel à manifestation d'intérêt devront être en mesure d'apporter des réponses pratiques et précises (actions voir 3.5) à ces enjeux majeurs et aussi démontrer leur capacité à amener les partenaires sociaux et les autres parties prenantes à s'investir dans un dialogue social constructif et efficace pour conduire le changement attendu.

##### **4.2 Appui AKTO-DEETS**

AKTO s'assure de la bonne mise en œuvre du dispositif FNE – Formation 2023. La DEETS de Mayotte s'assure de la recevabilité et de l'éligibilité des projets soumis.

##### **4.3 Critères de sélection**

Les projets seront examinés, évalués et sélectionnés au regard des critères suivants :

- La capacité technique et financière à mener les formations à leur terme ;
- L'expérience de l'organisme candidat dans le domaine visé ;
- La capacité à mobiliser des partenariats ;
- La méthodologie proposée (rigueur, pertinence par rapport aux objectifs demandés) ;
- Couverture géographique /sectorielle du projet ;
- L'intérêt du projet par rapport aux objectifs cités plus haut et sa faisabilité ;
- Le caractère innovant de la démarche proposée par le prestataire

##### **4.4 Démarrage des travaux**

Tous les organismes de formation peuvent déjà proposer des formations répondant au point 3.5.

#### **4.5 Date publication + date limite de dépôt des candidatures**

Les dossiers incomplets ou déposés après la date limite ne seront pas examinés.

- Lancement de l'AMI : le 1<sup>er</sup> septembre 2023
- Date de clôture de l'AMI : le lundi 20 novembre 2023

**Les candidatures doivent être envoyées par courriel à l'adresse : [DEETS-976.PoleT@deets.gouv.fr](mailto:DEETS-976.PoleT@deets.gouv.fr)**

**Les dossiers d'actions de formation seront traités au fur et à mesure, dans la limite des crédits disponibles.**