

Cahier des charges - Appel d'offres n° VT/2009/028

Emploi assisté pour les personnes handicapées dans l'UE et les pays de
l'AELE/EEE -

Bonnes pratiques et recommandations à l'appui d'une approche de flexicurité

1. Intitulé du marché: *Emploi assisté pour les personnes handicapées dans l'UE et les pays de l'AELE/EEE - bonnes pratiques et recommandations à l'appui d'une approche de flexicurité - VC/2009/0264*

2. Historique

2.1 Objectifs du programme «PROGRESS»

Dans son agenda social (2005-2010), l'Union européenne (UE) s'est fixé comme objectif stratégique général de générer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité, ainsi que l'égalité des chances pour tous. La réalisation de l'agenda social repose sur une combinaison d'instruments allant de la législation communautaire à la mise en œuvre de méthodes ouvertes de coordination dans différents domaines d'action, en passant par des incitations financières telles que les interventions du Fonds social européen.

PROGRESS a pour mission de renforcer la contribution de l'UE et d'aider ainsi les États membres à respecter leurs engagements et à mener à bien leur action en vue de créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité et de bâtir une société plus solidaire. À cette fin, le programme PROGRESS contribuera:

- à fournir une analyse et des orientations sur ses domaines d'action;
- à assurer le suivi et à faire rapport sur la mise en œuvre de la législation et des politiques communautaires dans ses domaines d'action;
- à favoriser, dans les États membres, le transfert des politiques, l'acquisition des connaissances et le soutien nécessaires en vue de la concrétisation des objectifs et priorités de l'UE;
- à relayer les avis des parties concernées et de la société au sens large.

Plus spécifiquement, le programme PROGRESS soutiendra:

- 1) la mise en œuvre de la stratégie européenne pour l'emploi (section 1);
- 2) la mise en œuvre de la méthode ouverte de coordination dans le domaine de la protection et de l'intégration sociales (section 2);
- 3) l'amélioration du milieu et des conditions de travail, y compris la santé et la sécurité au travail et la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale (section 3);
- 4) l'application effective du principe de non-discrimination et la promotion de son intégration dans toutes les politiques communautaires (section 4);
- 5) la mise en œuvre efficace du principe d'égalité entre les hommes et les femmes et la promotion de son intégration dans toutes les politiques communautaires (section 5).

Dans ce contexte, PROGRESS poursuit les objectifs généraux suivants énoncés à l'article 2, paragraphe 1, de la décision:

- 1) améliorer la connaissance et la compréhension de la situation dans les États membres et dans les autres pays participants par l'analyse, l'évaluation et un suivi étroit des politiques;
- 2) soutenir l'élaboration d'outils et de méthodes statistiques ainsi que d'indicateurs communs, ventilés s'il y a lieu par sexe et par tranche d'âge, dans les domaines relevant du programme;
- 3) soutenir et suivre la mise en œuvre de la législation communautaire, le cas échéant, et des objectifs politiques dans les États membres, ainsi qu'évaluer leur efficacité et leurs incidences;
- 4) promouvoir la création de réseaux, l'apprentissage mutuel, le recensement et la diffusion des bonnes pratiques et des approches innovantes au niveau de l'UE;
- 5) faire mieux connaître aux parties intéressées et au grand public les politiques et les objectifs communautaires poursuivis dans le cadre de chacune des sections;
- 6) renforcer la capacité des principaux réseaux au niveau européen à promouvoir, à soutenir et à développer encore davantage les politiques et les objectifs communautaires, le cas échéant.

Le présent appel d'offres est publié dans le cadre de la mise en œuvre du plan de travail annuel 2009, consultable à l'adresse suivante:

http://ec.europa.eu/employment_social/progress/annwork_fr.htm

2.2 La stratégie européenne concernant les personnes handicapées

Le présent appel d'offres s'inscrit aussi dans le cadre de la stratégie européenne concernant les personnes handicapées, qui repose sur trois piliers: 1) la législation et les mesures communautaires de lutte contre la discrimination, qui garantissent les droits individuels; 2) la suppression des obstacles qui, dans l'environnement des personnes handicapées, les empêchent de réaliser leur potentiel; 3) la prise en compte du handicap dans le vaste éventail des politiques communautaires afin de faciliter l'intégration active des personnes handicapées.

Dans le but de fournir un cadre dynamique pour la stratégie européenne concernant les personnes handicapées, la Commission européenne établit toute une série de plans d'action européens pluriannuels à horizon mobile en matière de handicap, de façon à garantir un suivi politique cohérent à long terme de l'Année européenne des personnes handicapées au sein de l'Europe élargie.

La stratégie européenne concernant les personnes handicapées est définie dans trois communications de la Commission¹:

- communication de la Commission - Égalité des chances pour les personnes handicapées: un plan d'action européen (COM(2003) 650);

¹ Ces documents, ainsi que d'autres textes pertinents, peuvent être consultés à l'adresse suivante:
http://ec.europa.eu/employment_social/index/7003_fr.html

- communication de la Commission sur la situation des personnes handicapées dans l'Union européenne élargie: plan d'action européen 2006-2007 (COM(2005) 604);
- communication de la Commission sur la situation des personnes handicapées dans l'Union européenne: plan d'action européen 2008-2009 (COM(2007) 738).

La troisième phase du plan d'action de l'UE en faveur des personnes handicapées pour 2008-2009, en cours de réalisation, s'articule autour de cinq priorités:

1. améliorer l'accessibilité du marché du travail (avec une référence explicite à l'emploi assisté et à la flexicurité);
2. améliorer l'accessibilité des biens, des services et des infrastructures;
3. renforcer la capacité d'analyse de la Commission afin de soutenir l'accessibilité;
4. faciliter la mise en œuvre de la convention des Nations unies; et
5. compléter le cadre législatif communautaire en matière de protection contre les discriminations.

La Commission considère que la question du handicap relève des droits de l'homme et que, dès lors, elle n'est pas soumise à la discrétion des États membres. Aussi la stratégie concernant les personnes handicapées vise-t-elle à supprimer la discrimination et à donner aux personnes handicapées les mêmes droits que les personnes non handicapées, non seulement en théorie, mais dans la pratique également. Pour ce faire, des politiques, des législations et des mesures en faveur de l'égalité des chances s'imposent, et elles doivent être définies de concert avec les personnes handicapées elles-mêmes.

Les pays de l'UE et de l'AELE²/EEE³ perçoivent essentiellement la question du handicap comme le fruit de l'interaction dynamique entre une personne ayant une déficience et son environnement. Il faut donc s'attacher à éliminer les constructions sociales qui entraînent la discrimination et la stigmatisation. Très souvent, c'est l'environnement qui est handicapant, plutôt que la nature du handicap même. L'approche de la Commission européenne se veut inclusive, et non pas fondée sur la nécessité d'identifier des catégories distinctes de personnes handicapées. Elle se concentre davantage sur les besoins de chaque personne. Ce modèle social du handicap implique aussi que l'on s'écarte progressivement des programmes spécifiquement consacrés aux personnes handicapées, pour se tourner vers une approche davantage intégrée et inclusive.

Dans le cadre de cette approche plus inclusive, la Commission soutient fermement l'intégration des questions de handicap dans les programmes et politiques communautaires, de manière à parvenir à une égalité des chances pour les personnes handicapées.

2.3 Emploi des personnes handicapées, emploi assisté et cadre européen pour la flexicurité

L'évolution démographique entraînant une diminution de la population active, il importe plus que jamais de veiller à ce que tous les groupes de la population aient, tout au long de leur vie active, une réelle possibilité de contribuer à la production de la société. Les personnes handicapées constituent un de ces groupes, comme indiqué dans la conclusion n° 34 du Conseil de printemps de mars 2006. Les principaux défis que les États membres doivent relever au niveau de la politique en matière de handicap comprennent de faibles taux d'emploi, une forte dépendance vis-à-vis des allocations, des dépenses publiques élevées et

² Association européenne de libre-échange.

³ Espace économique européen.

croissantes en prestations de maladie et/ou d'invalidité, ainsi qu'un risque de pauvreté accru chez les personnes handicapées. À l'heure actuelle, seuls 50 % des personnes handicapées ont un travail, contre 68 % pour les non handicapées. Le taux d'inactivité des personnes handicapées est deux fois plus élevé que celui des non handicapées. Seuls 15,9 % des personnes handicapées actives bénéficient d'une aide à l'emploi. Pourtant, 43,7 % des personnes interrogées pensent qu'avec une assistance adéquate, elles pourraient travailler.⁴

L'accès à l'emploi est un droit universel, ainsi que la convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées⁵ et la Charte des droits fondamentaux le soulignent clairement. L'article 15 de la Charte, intitulé «Liberté professionnelle et droit de travailler», dispose, au point 1, que «toute personne a le droit de travailler et d'exercer une profession librement choisie ou acceptée» et, au point 3, que «les ressortissants de pays tiers qui sont autorisés à travailler sur le territoire des États membres ont droit à des conditions de travail équivalentes à celles dont bénéficient les citoyens ou citoyennes de l'Union.» Dans la pratique, les personnes handicapées sont loin de pouvoir jouir de ces droits. Le cadre politique communautaire applicable en la matière se compose de toute une série de lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres, lesquelles ont été adoptées dans le cadre de la stratégie européenne pour l'emploi et invitent à attirer et retenir un plus grand nombre de personnes sur le marché du travail, ainsi qu'à accroître l'offre de main-d'œuvre.⁶

Le plan d'action européen 2008-2009 en faveur des personnes handicapées appelle à une stratégie globale afin d'améliorer le taux d'emploi des personnes handicapées, en associant programmes d'emplois flexibles, emploi assisté, inclusion active et mesures positives afin de compléter la législation européenne existante en matière de lutte contre la discrimination.

Les principes communs de flexicurité adoptés par le Conseil européen en décembre 2007 constituent le cadre commun en vue de la mise en œuvre de stratégies intégrées en matière de flexicurité au sein des États membres. Dans le prolongement de sa communication sur la flexicurité, intitulée «Vers des principes communs de flexicurité: Des emplois plus nombreux et de meilleure qualité en combinant flexibilité et sécurité»⁷, la Commission étudiera les possibilités que le cadre pour la flexicurité offre aux personnes handicapées.

La flexicurité a pour objectif de renforcer la mise en œuvre de la stratégie de Lisbonne, de créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité, de moderniser les marchés du travail et de promouvoir des emplois de qualité en proposant de nouvelles formes de flexibilité et de sécurité pour améliorer la capacité d'adaptation, l'emploi et la cohésion sociale. En améliorant la capacité d'adaptation au changement et en facilitant la transition d'un emploi à un autre, la flexicurité vise à protéger l'emploi et l'employabilité à long terme plutôt que certains emplois en particulier.

La flexicurité implique une combinaison mûrement réfléchie des éléments suivants: 1) souplesse et sécurisation des dispositions contractuelles (du point de vue tant des employeurs que des travailleurs - des travailleurs en place comme des exclus) dans le cadre d'un droit du travail, de conventions collectives et d'une organisation du travail modernes; 2) des stratégies d'apprentissage tout au long de la vie globales pour garantir l'adaptabilité et l'employabilité à long terme des travailleurs, en particulier des plus vulnérables; 3) des politiques du marché du travail efficaces permettant aux personnes de faire face aux

⁴ Enquête sur les forces de travail 2002

⁵ En particulier l'article 27

⁶ [JO L 198 du 26.7.2008](#)

⁷ COM(2007) 359

changements rapides, de réduire les périodes de chômage et de faciliter la transition vers de nouveaux emplois; 4) des systèmes de sécurité sociale modernes, qui fournissent des aides au revenu adéquates, encouragent l'emploi et facilitent la mobilité sur le marché du travail. Cela suppose une large gamme de prestations de protection sociale (indemnités de chômage, pensions et soins de santé) permettant aux individus de concilier leur travail et leurs responsabilités privées et familiales telles que la garde d'enfants. Tandis que l'appel à la flexicurité vise à soutenir l'égalité entre les sexes, le lien avec l'égalité des droits pour les personnes handicapées doit être rendu plus explicite.

3. Objet du marché

Le marché porte sur l'élaboration d'un rapport d'étude, d'un recueil de bonnes pratiques concernant les programmes d'emploi assisté comportant des mesures intégrées de flexicurité dans l'Union européenne et les pays de l'AELE/EEE et d'un répertoire des services d'assistance, ainsi que sur l'organisation d'une réunion d'experts à Bruxelles, ceci afin de contribuer à l'amélioration du taux d'emploi des personnes handicapées.

À cette fin, l'étude comprendra une analyse comparative des programmes d'emploi assisté et des politiques intégrées de flexicurité prévoyant une assistance personnelle et des aménagements du lieu de travail afin de prendre en compte les besoins des personnes handicapées sur le marché ouvert de l'emploi rémunéré. Elle mettra en évidence la pertinence et les potentiels des différentes formes d'emploi assisté, en établissant une cartographie des pratiques existantes dans les États membres et les pays de l'AELE/EEE et en les évaluant, en formulant des recommandations en vue de l'amélioration de la conception des politiques à l'échelle nationale, en citant des exemples d'applications réussies et en facilitant l'accès aux services d'assistance afin d'encourager les responsables politiques, les travailleurs et les employeurs. Les programmes d'emploi assisté seront analysés dans le cadre général pour une flexibilité accrue allant de pair avec la sécurité sur le marché du travail, tel que décrit dans la communication sur la flexicurité.

La définition, la conception, le nombre et l'application des programmes d'emploi assisté varient considérablement d'un État membre à l'autre; toutefois, il est avéré que leur potentiel, ou celui de programmes analogues, n'est pas encore pleinement exploité. Il s'avère nécessaire de répertorier les bonnes pratiques aboutissant à des résultats en termes d'accroissement de la quantité et de la qualité des emplois pour les personnes handicapées sur le marché du travail ouvert. L'étude devra également s'accompagner de recommandations politiques en vue d'accroître l'utilisation et l'efficacité de l'emploi assisté.

L'emploi assisté sera défini au sens général, c'est-à-dire comme mesure d'aide visant à pérenniser et à maintenir l'emploi rémunéré des personnes handicapées sur le marché ouvert du travail. Il peut avoir pour principal objectif de faciliter la première entrée sur le marché du travail, de faciliter la transition de l'emploi protégé vers l'emploi ordinaire ou encore s'inscrire dans le cadre de mesures de reclassement. Il couvre tous les types de mesures prévoyant une assistance personnelle et des aménagements du lieu de travail afin de prendre en compte les besoins des personnes handicapées sur le marché ouvert de l'emploi rémunéré.

La conception des programmes d'emploi assisté peut se fonder sur divers éléments tels que: 1) services d'information de base et d'identification, avec la participation des candidats; 2) établissement de profils professionnels, y compris identification des compétences et des préférences de travail; 3) recherche d'emploi via l'appariement entre le profil et un poste adéquat et la recherche d'un employeur; 4) aménagements du lieu de travail, avec la

participation de l'employeur; 5) assistance en cours d'emploi/hors emploi en vue de soutenir l'intégration à l'emploi et au poste de travail.

Si l'on considère l'emploi assisté comme une politique active en faveur du marché du travail, il s'avère également important d'inclure dans l'analyse le rôle des services publics de l'emploi.

Par ailleurs, il est essentiel de tenir compte des activités pertinentes à l'échelle européenne (par exemple: examen par des pairs, échanges d'experts tels ceux effectués dans le contexte du comité de l'emploi) susceptibles de s'inscrire dans ce cadre (ou dans celui des programmes de maintien dans l'emploi destinés à éviter les départs prématurés du marché du travail et de l'élaboration de lignes directrices pour la réforme des systèmes d'indemnisation financière pour le remplacement des revenus) sur la période de réalisation de l'étude, ainsi que de préparer l'étude de façon à ce que ses résultats puissent servir à de telles activités.

4. Participation

Veillez noter que:

- le marché est ouvert à toute personne physique ou morale relevant du domaine d'application des traités, ainsi qu'à toute personne physique ou morale d'un pays tiers ayant conclu avec les Communautés un accord particulier dans le domaine des marchés publics, aux conditions prévues par ledit accord;
- dans les cas où s'applique l'accord multilatéral sur les marchés publics conclu dans le cadre de l'OMC, les marchés sont aussi ouverts aux ressortissants des États qui ont ratifié cet accord, dans les conditions prévues par celui-ci. Il est à noter que cet accord ne porte pas sur les services de recherche et de développement, qui relèvent de la catégorie 8 de l'annexe II A de la directive 2004/18/CE.

5. Tâches à réaliser par le contractant

5.1 Description des tâches

Le contractant devra produire un rapport d'étude, un recueil de bonnes pratiques dans le domaine des programmes d'emploi assisté comportant des mesures intégrées de flexicurité dans l'Union européenne et les pays de l'AELE/EEE et un répertoire des services d'assistance, en collaboration régulière et étroite avec la Commission européenne (DG EMPL, unité G3 «Intégration des personnes handicapées»). En particulier, le contractant devra s'acquitter des tâches suivantes:

A – Établissement d'une cartographie et analyse des programmes d'emploi assisté et des mesures intégrées de flexicurité

Le contractant devra fournir une vue d'ensemble des mesures existantes d'emploi assisté et autres au sein de l'UE et des pays de l'AELE/EEE et montrer quelles mesures donnent de bons résultats. Il devra pour ce faire collecter et analyser des informations concernant les 27 États membres de l'UE et les pays de l'Espace économique européen (Norvège, Islande,

Liechtenstein). Il importe également d'indiquer les pays qui ne disposent pas de programmes d'emploi assisté ou autres.

Pour chaque État membre, cette vue d'ensemble devra décrire les concepts et leur utilisation, et en évaluer l'efficacité. Elle devra notamment comporter l'identification de la base juridique, des politiques en matière sociale, de protection sociale et de marché du travail dans lesquels ils s'inscrivent, la structure de maintenance et de constellation et des responsabilités des services coopérant (par exemple les services publics de l'emploi), les plafonds financiers, des informations quantitatives sur l'utilisation et les dossiers, ainsi qu'une évaluation de l'incidence globale.

Le rapport doit répondre aux questions suivantes:

1. Définition et évaluation comparative par rapport à des services similaires ou connexes par pays

- Existe-t-il un programme d'«emploi assisté», ou un programme assimilable sous une autre dénomination?
- Qu'entend-on précisément par «emploi assisté» (ou dénomination équivalente) et par «emploi protégé»?
- Quel type de coaching d'emploi est utilisé?
- Qui effectue le coaching d'emploi?
- Existe-t-il des mesures de transition entre l'emploi protégé et l'emploi assisté?
- Comment l'emploi assisté est-il utilisé afin de faciliter l'entrée et l'intégration des personnes handicapées sur le marché du travail ouvert?
- À quels autres groupes vulnérables ces programmes sont-ils aussi destinés?
- L'emploi assisté concerne-t-il toujours des emplois rémunérés sur le marché du travail ouvert, ou couvre-t-il aussi les stages de formation avec bourse de formation, des emplois en milieu (semi-)protégé, etc.?
- L'emploi assisté est-il identifié comme une mesure active en faveur du marché du travail et est-il identifié et décrit comme tel dans le programme de réforme nationale?
- Comment l'emploi assisté est-il combiné à d'autres politiques actives du marché du travail, comme les subventions salariales?
- Existe-t-il une approche intégrée de flexicurité, associant délibérément les quatre composantes de la flexicurité?
- Quelle est la durée moyenne des aides officielles? L'accès aux services de coaching d'emploi est-t-il limité?
- Existe-t-il des conditions d'éligibilité pour bénéficier des services d'emploi assisté, par exemple un certain type de handicap ou un niveau de fonctionnalité?
- Les personnes bénéficiant d'un emploi assisté peuvent-elles obtenir une reconnaissance externe des compétences et connaissances qu'elles acquièrent ainsi?
- Une limite est-elle fixée concernant le degré de handicap? Toutes les personnes handicapées peuvent-elles avoir recours à l'emploi assisté et aux services y afférents en fonction de leurs besoins?
- Le personnel chargé de fournir des services d'aide reçoit-il une formation? Dans l'affirmative, veuillez préciser.
- Existe-t-il des mesures de flexicurité destinées aux personnes handicapées qui soient différentes de celles destinées à l'ensemble de la population?

2. Financement

- Comment l'emploi assisté est-il financé? Quelles sont les sources de financement? Uniquement les fonds publics? Quels services contribuent/coopèrent?
- Le piège des allocations: les personnes handicapées ont-elles réellement intérêt à ne plus bénéficier d'allocations et à obtenir un emploi sur le marché du travail ouvert?
- De quelle flexibilité disposent les travailleurs pour entrer et sortir du système d'allocations lorsqu'ils quittent un emploi?
- Le travail est-il rémunérateur? Quelle est la différence nette entre le fait d'être sans emploi en bénéficiant d'allocations et celui d'avoir un emploi sans allocations?
- Quelles sont les incitations financières pour les employeurs et les travailleurs?

3. Suivi

- Comment l'emploi assisté est-il surveillé? Qui assure cette surveillance? Des objectifs sont-ils fixés? Existe-t-il des informations sur les dossiers?
- Existe-t-il des statistiques sur l'étendue de son utilisation et sur son taux de réussite et, si oui, où?
- Emploi rémunéré versus non rémunéré: sait-on combien d'emplois obtenus constituent de «vrais» emplois rémunérés? Combien sont plutôt des stages de formation où les participants reçoivent une bourse de formation? Existe-t-il des données sur la pérennité de ces emplois?
- Cette méthode est-elle jugée réussie et efficace? Pour quels motifs?
- Quels types de postes sont habituellement ciblés par les services d'emploi assisté?
- Les travailleurs ayant un emploi assisté bénéficient-ils d'une aide pour changer d'emploi?
- Existe-t-il des organisations qui proposent des orientations de carrière individuelles dans le cadre de l'emploi assisté?
- Quelles données sont collectées sur les mesures de flexicurité et leurs résultats à plus long terme pour les personnes handicapées et leurs employeurs?
- Existe-t-il des évaluations de l'impact des mesures d'activation sur l'emploi?

4. Rôle des services (publics) de l'emploi (SPE)

- Comment l'emploi assisté est-il intégré dans les SPE?
- Le personnel des SPE est-il formé pour fournir des services d'emploi assisté?
- Les services de l'emploi/prestataires privés offrent-ils des services d'emploi assisté?
- Si oui, ont-ils des objectifs en termes de résultats et de quel type?
- Existe-t-il un forum des parties prenantes axé sur l'emploi des personnes handicapées et rassemblant tous les acteurs (personnes handicapées, prestataires de services sociaux, autorités locales, chercheurs, etc.)?
- Quel est leur rôle dans la promotion/l'élaboration des programmes intégrés de flexicurité?

5. Rôle des autres services et acteurs clés

- Quels sont les autres services impliqués dans le processus d'emploi assisté dans votre pays et comment coopèrent-ils (service social, logement, transport, etc.)?
- Quel est le rôle de certains prestataires de services tels que les services de reclassement?
- Quel est le rôle des partenaires sociaux en général et des syndicats en particulier?

- Quel est le rôle des organisations non gouvernementales représentant les personnes handicapées?
- Quel est le rôle des structures de coopération et comment sont-elles organisées?

6. Répondre aux besoins des employeurs

- Dans quelle mesure l'ajustement des compétences aux besoins du marché du travail est-il adapté, efficace et rapide?
- Qu'en est-il de la satisfaction des employeurs?
- Existe-t-il des données sur l'intensité/la fréquence des contacts avec les employeurs?
- Existe-t-il des données sur le type d'entreprises (public/privé, taille, etc.) avec lesquelles la coopération est la plus fréquente et la plus fructueuse?
- Existe-t-il des «méthodes réussies» ou des formations appropriées pour répondre aux besoins des employeurs?
- Existe-t-il des informations sur le rapport coût/bénéfice pour les employeurs?

7. Répondre aux besoins des travailleurs

- Quel est le revenu moyen des travailleurs ayant un emploi assisté?
- Quel est le taux d'abandon des services d'emploi assisté?
- Existe-t-il des informations sur le taux de satisfaction des travailleurs ayant un emploi assisté?
- Qu'en est-il de la sécurité de leur revenu?
- Que pensent les travailleurs ayant un emploi assisté de l'environnement physique et fonctionnel de leur lieu de travail par rapport à leurs besoins spécifiques?

8. Questions générales

- Quels sont les principaux avantages de l'emploi assisté?
- Quelles sont les principales embûches?
- Comment en optimiser l'utilisation et l'efficacité?
- Dans quelle mesure l'emploi assisté pourrait-il être utilisé pour d'autres groupes vulnérables?
- Quelle est l'incidence de la crise économique sur les ressources dégagées en faveur des programmes d'assistance (alors que cette assistance est susceptible d'être encore plus nécessaire qu'avant)?
- Quelles sont les expériences générales en matière d'emploi assisté du point de vue des utilisateurs?
- Les professionnels de l'emploi assisté et le personnel d'assistance sont-ils formés (coaching d'emploi, recherche d'emploi, formatage d'emploi, formation générale)?
- Existe-t-il, avec les écoles (enseignement spécialisé) et les centres de formation, une coopération axée sur la transition de l'école à la vie adulte afin d'empêcher la ségrégation?
- Comment l'emploi assisté et la flexicurité interagissent-ils?

L'emploi assisté doit en outre être replacé dans le contexte des objectifs et politiques de l'Union européenne (inclusion sociale, stratégie pour l'emploi, respect d'autres textes législatifs communautaires tels que la directive 2000/78/CE sur l'égalité de traitement en matière d'emploi, stratégie européenne en faveur des personnes handicapées, convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées, etc.).

B - Analyse approfondie

Outre l'analyse générale de l'emploi assisté, le contractant devra fournir une analyse approfondie portant sur au moins cinq pays (sélection soumise à l'approbation de la Commission sur proposition du soumissionnaire en vue d'obtenir la sélection la plus représentative). Cette analyse devra se concentrer, de manière plus détaillée qu'au point A), sur l'interaction entre les programmes d'emploi assisté et la stratégie de flexicurité. Le contractant devra se référer aux recherches et à la documentation pertinentes, et notamment à la communication de la Commission sur les principes communs de flexicurité.⁸ Il devra évaluer:

- a) comment l'approche intégrée et le concept inclusif de la flexicurité peuvent être le mieux mis en œuvre dans l'intérêt des personnes handicapées;
- b) où l'application des principes de flexicurité contribue positivement à la situation d'emploi des personnes handicapées;
- c) où et de quelle manière les politiques nationales ont tenu compte, ces dernières années, des principes de flexicurité lors de l'adaptation des politiques d'emploi aux personnes handicapées et quels éléments de la flexicurité sont appliqués aux politiques d'emploi assisté;
- d) comment ces mesures peuvent être utilisées pour respecter les obligations des États parties visées à l'article 27 de la convention des Nations unies relatives aux droits des personnes handicapées.

C - Recueil des bonnes pratiques

Durant la phase d'élaboration de la cartographie et d'analyse, le contractant devra élaborer des critères afin d'identifier les bonnes pratiques dans le domaine de l'emploi assisté et présenter au moins:

- cinq politiques nationales, en ce compris le financement sous-jacent et la répartition des responsabilités entre les services impliqués et autres organisations concernées, analysées dans le cadre de la flexicurité et destinées à répondre aux besoins des personnes handicapées ou qui tiennent compte de ces besoins;
- neuf expériences positives d'employeurs en matière de programmes d'emploi assisté;
- neuf expériences positives de travailleurs.

Les exemples fournis doivent couvrir un large éventail de cas, tels que différents types de handicap, différentes tailles d'entreprises, différentes zones géographiques, ainsi que des anciens et des nouveaux États membres, des pays de l'UE et des pays de l'AELE/EEE.

Les exemples collectés doivent aussi être présentés sous la forme d'un texte indépendant, avec une préface adaptée à la diffusion au grand public, si possible avec le répertoire de services d'assistance mentionné ci-après.

D – Répertoire des services d'assistance

Au fil de l'étude, les données relatives aux services concernés des pays européens susceptibles d'aider les employeurs et les travailleurs devront être collectées et compilées

⁸ COM(2007) 359.

pour les 27 États membres de l'UE et les pays de l'Espace économique européen (Norvège, Islande, Liechtenstein). Les données collectées doivent comprendre au moins: le nom, l'adresse, le site web, l'adresse électronique et le numéro de téléphone du service en question.

Les données collectées doivent être présentées sous la forme d'un document indépendant, facilement consultable par le grand public (exigences linguistiques, présentation, instructions d'utilisation, table des matières, index, etc.).

E - Recommandations politiques

L'analyse de l'emploi assisté doit déboucher sur des conclusions et des recommandations politiques axées principalement sur:

- a) la façon d'introduire avec succès les programmes d'emploi assisté, d'améliorer leur efficacité et de rendre leur utilisation plus fréquente;
- b) le rôle que les institutions communautaires peuvent jouer afin d'accroître l'utilisation de l'emploi assisté dans les États membres et les pays de l'AELE/EEE (par exemple au niveau de la législation, du financement au titre des Fonds structurels, des priorités pour la nouvelle stratégie concernant les personnes handicapées, etc.);
- c) la contribution que les politiques intégrées de flexicurité ou des mesures spécifiques peuvent apporter à l'intégration réussie des personnes handicapées au marché du travail;
- d) la manière dont la CE peut respecter ses obligations en la matière conformément à la convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées, en particulier l'article 27, et dont elle peut aider les États membres et les pays de l'AELE/EEE à respecter les leurs.

Ces recommandations devront être présentées séparément du chapitre contenant les conclusions du rapport d'étude.

F- Organisation d'une réunion d'experts

Le projet de rapport final devra être présenté et discuté à l'occasion d'une réunion d'experts, d'une journée au plus, dans les locaux de la Commission à Bruxelles. Participeront à cette réunion 7 à 15 experts et représentants de la Commission. Les discussions qui auront lieu lors de cette réunion alimenteront le rapport d'étude final. Cette réunion devra être programmée entre la fin du 11^e mois et la fin de la période de contrat, de sorte à laisser suffisamment de temps pour intégrer les observations de la réunion au rapport final.

5.2 Guide et indications concernant l'exécution des tâches

Le programme PROGRESS entend promouvoir l'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes dans ses cinq sections ainsi que dans les activités commanditées ou subventionnées au titre de ses dispositions. En conséquence, le contractant prendra les mesures nécessaires pour faire en sorte que l'équipe et/ou le personnel qu'il propose respecte l'équilibre hommes/femmes à tous les niveaux. Il accordera également, le cas échéant, l'attention qui convient à la dimension de genre du service qu'il doit fournir, conformément aux instructions données dans la description des tâches.

De même, les besoins des personnes handicapées seront dûment reconnus et satisfaits lors de la réalisation de l'action. À cet effet, s'il organise des sessions de formation ou des conférences, édite des publications ou développe des sites internet spécialisés, le contractant veillera en particulier à ce que les personnes handicapées disposent du même accès aux installations ou aux services fournis.

Enfin, le pouvoir adjudicateur encourage le contractant à promouvoir l'égalité des chances en matière d'emploi pour l'ensemble de son personnel et de son équipe. À cet effet, le contractant favorisera un brassage approprié de personnes, indépendamment de leur origine ethnique, de leur religion, de leur âge et de leurs capacités.

Dans le rapport d'activité accompagnant sa demande de versement final, le contractant devra détailler les mesures prises et les actions réalisées pour satisfaire à ces dispositions contractuelles.

À la fin des activités, le contractant fournira l'ensemble des informations, résultats et produits pertinents dans un format adapté à leur présentation en tant qu'article sur le site web de la DG⁹. Le contractant devra fournir: un bref résumé des résultats en anglais, français et allemand; les documents connexes (format pdf avec table des matières et hyperliens internes); des liens utiles; des images et/ou des éléments graphiques.

6. Qualifications professionnelles requises

Voir l'annexe IV du projet de contrat, CV des experts.

Tout remplacement d'experts pendant la période couverte par le contrat est soumis à l'accord préalable de la Commission européenne.

7. Calendrier et rapports

Voir l'article I.2 du contrat.

7.1 Exigences en matière de publicité et d'information

Conformément aux conditions générales, le contractant est tenu de mentionner que le présent service est réalisé au nom de la Communauté dans tous les documents et supports de communication produits, notamment les résultats publiés, les rapports, brochures, communiqués de presse, vidéos, logiciels, etc. connexes, y compris lors de conférences ou de séminaires. Dans le cadre du programme communautaire pour l'emploi et la solidarité sociale «PROGRESS», la formulation à utiliser est la suivante:

La présente (publication, conférence, session de formation) bénéficie du soutien du programme communautaire pour l'emploi et la solidarité sociale - PROGRESS (2007-2013).

Ce programme est géré par la direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances de la Commission européenne. Il a été établi pour soutenir financièrement la poursuite des objectifs de l'Union européenne dans les domaines de l'emploi et des affaires sociales tels qu'énoncés dans l'Agenda social, et contribuer ainsi à la réalisation des objectifs de la stratégie de Lisbonne dans ces domaines.

⁹ <http://ec.europa.eu/social>

Le programme, qui s'étale sur sept ans, s'adresse à toutes les parties prenantes susceptibles de contribuer à façonner l'évolution d'une législation et de politiques sociales et de l'emploi appropriées et efficaces, dans l'ensemble de l'UE-27, des pays de l'AELE/EEE ainsi que des pays candidats et précandidats à l'adhésion à l'UE.

PROGRESS a pour mission de renforcer la contribution de l'UE et d'aider ainsi les États membres à respecter leurs engagements. À cette fin, le programme PROGRESS contribuera:

- à fournir une analyse et des orientations sur ses domaines d'action;
- à assurer le suivi et à faire rapport sur la mise en œuvre de la législation et des politiques communautaires dans ses domaines d'action;
- à favoriser, dans les États membres, le transfert des politiques, l'acquisition des connaissances et le soutien nécessaires en vue de la concrétisation des objectifs et priorités de l'UE;
- à relayer les avis des parties concernées et de la société au sens large.

Pour de plus amples informations:

http://ec.europa.eu/employment_social/progress/index_fr.html

7.2 Calendrier

La durée des tâches ne dépassera pas 14 mois. La date de début du contrat correspondra à la date de signature du contrat par la dernière partie contractante.

7.3 Rapports

Les documents à présenter sont les suivants.

a. Note initiale

Une note initiale en anglais - comprenant la partie méthodologique et structurelle des travaux - sur l'étendue des recherches devra être présentée **dans un délai d'un mois** à compter de la date de signature du contrat par la dernière partie contractante.

b. Rapport technique intermédiaire

Un rapport intermédiaire contenant un résumé de maximum deux pages en anglais, un rapport complet des travaux réalisés, notamment les entretiens, l'analyse et les conclusions en anglais, une note méthodologique (législation et littérature étudiées, entretiens réalisés, données ou bases de données utilisées), devra être transmis **dans un délai de six mois** à compter de la date de début du contrat.

c. Projet de rapport final

Un rapport final contenant un rapport complet des activités réalisées, en ce compris l'analyse et les conclusions en anglais, une note méthodologique (législation et littérature étudiées, entretiens réalisés, données ou bases de données utilisées), devra être transmis **dans un délai de douze mois** à compter de la date de signature du contrat par la dernière partie contractante, en tenant compte des commentaires de la Commission sur le projet de rapport final.

Une version préliminaire du projet de rapport final devra être présentée et discutée lors d'une réunion d'experts dans les locaux de la Commission à Bruxelles (7 à 15 experts et représentants de la Commission). Les discussions qui auront lieu lors de cette réunion alimenteront le rapport d'étude final. La réunion doit être organisée par le soumissionnaire retenu et tous les coûts devront être couverts par l'offre (accessibilité, assistance personnelle pour les participants si nécessaire, interprétation, frais de voyage et de séjour des participants).

Cette réunion devra être programmée entre la fin du 11^e mois et la fin de la période de contrat, de sorte à laisser suffisamment de temps pour intégrer les observations de la réunion au rapport final.

d. Rapport final

1. Un rapport final en anglais, facile à lire et contenant une description complète des activités réalisées, une note méthodologique (législation et littérature étudiées, questionnaire, entretiens réalisés, données ou bases de données utilisées, etc.), relu par un anglophone.
2. Les produits concrets (tous en format électronique [Word ou pdf] et sur papier):
 - le rapport d'étude couvrant les tâches A, B et E mentionnées ci-dessus et décrivant brièvement la réalisation des tâches C et D sous la forme d'un document prêt à publier (max. 150 pages), clairement structuré et contenant un résumé en anglais, en français et en allemand, un chapitre séparé sur les conclusions, ainsi qu'un chapitre séparé sur les recommandations;
 - le recueil des bonnes pratiques, accompagné d'une courte préface (taille indicative max. 60 pages);
 - le répertoire des services d'assistance dans les 27 pays de l'UE et dans les pays de l'Espace économique européen (Norvège, Islande, Liechtenstein);
 - un bref rapport de la réunion d'experts (tâche F), comprenant des informations générales et les contributions des participants (max. 20 pages).

Le rapport final doit être transmis **au plus tard 14 mois** après la signature du contrat, en tenant compte des commentaires de la Commission sur le projet de rapport final.

8. Exigences en matière de rapport pour le programme Progress

La mise en œuvre du programme *PROGRESS* sera présidée par le principe de la gestion basée sur les résultats (GBR). La gestion axée sur les aboutissements et les résultats vise à maximiser les résultats pour les citoyens européens et suppose:

- de répertorier les résultats les plus importants pour les citoyens européens;
- d'axer la gestion sur ces objectifs, notamment en fixant de façon claire les résultats souhaités, en mettant en œuvre des plans fondés sur ces résultats et en tirant les leçons de «ce qui fonctionne» dans ce processus;
- de saisir les occasions de travailler ensemble qui contribuent à obtenir les résultats.

En guise de première étape, un cadre stratégique de mise en œuvre du programme *PROGRESS* a été défini en collaboration avec les États membres et les organisations de la société civile. Il constitue le cadre d'application du programme et est complété par des actions de mesure de la performance définissant le mandat du programme, ses résultats spécifiques et à long terme. Le récapitulatif du cadre de mesure de performance de

PROGRESS est repris en annexe. Pour tout complément d'information concernant le cadre stratégique, veuillez consulter le site web de PROGRESS.

Dans ce contexte, la Commission assurera le suivi de l'impact des initiatives soutenues ou commandées par le programme PROGRESS et examinera comment ces initiatives contribuent aux résultats définis dans le cadre stratégique. Le contractant sera invité à collaborer étroitement et loyalement avec la Commission, et/ou les personnes autorisées par celle-ci, pour définir les contributions escomptées et l'ensemble des mesures de la performance à l'aune desquelles ces contributions seront évaluées. Le contractant sera invité à rassembler et à communiquer ses propres résultats à la Commission et/ou aux personnes autorisées selon un modèle qui sera annexé au contrat. En outre, le contractant mettra à la disposition de la Commission et/ou des personnes désignées tous les documents ou informations permettant de mesurer correctement les résultats du programme PROGRESS et leur donnera les droits d'accès nécessaires.

9. Paiements et contrat type

Lors de l'élaboration de son offre, le soumissionnaire doit tenir compte des dispositions du contrat type contenant les conditions générales applicables aux marchés de services. Notamment, comme indiqué dans la partie intitulée «Guide et modalités d'exécution des tâches» (point 5.2), le contractant est tenu d'expliquer, dans son rapport d'activité final, par quels moyens il a satisfait aux dispositions décrites sur l'égalité des chances.

Les paiements seront effectués après réception des factures correspondantes, selon le calendrier suivant:

- Préfinancements

À la suite de la signature du contrat par la dernière partie contractante, dans les 30 jours suivant la réception d'une demande de préfinancement accompagnée d'une facture appropriée, un paiement de préfinancement égal à 20 % du montant total visé au point 1.3.1 du contrat sera effectué.

- 2 paiements intermédiaires

Pour être valable, la demande concernant le *premier paiement intermédiaire* présentée par le contractant doit être accompagnée:

- du rapport technique intermédiaire établi conformément aux instructions de l'annexe I du projet de contrat;
- des factures concernées, à condition que le rapport ait été approuvé par la Commission.

La Commission dispose d'un délai de 60 jours à compter de la réception du rapport pour l'approuver ou le refuser, et le contractant dispose d'un délai de 30 jours pour présenter des informations complémentaires ou un nouveau rapport.

Dans les 30 jours suivant la date d'approbation du rapport par la Commission, le premier paiement intermédiaire correspondant aux factures appropriées, d'un montant maximal de 30 % du montant total visé à l'article I.3.1 du contrat, sera effectué.

Pour être valable, la demande de *deuxième paiement intermédiaire* présentée par le contractant doit être accompagnée:

- du rapport final établi conformément aux instructions de l'annexe I du projet de contrat;
- des factures concernées, à condition que le rapport ait été approuvé par la Commission.

La Commission dispose d'un délai de 60 jours à compter de la réception du rapport pour l'approuver ou le refuser, et le contractant dispose d'un délai de 30 jours pour présenter des informations complémentaires ou un nouveau rapport.

Dans les 30 jours suivant la date d'approbation du rapport par la Commission, le deuxième paiement intermédiaire correspondant aux factures appropriées, d'un montant maximal de 30 % du montant total visé à l'article I.3.1 du contrat, sera effectué.

- Paiement du solde

Pour être recevable, la demande de paiement du solde du contractant doit être accompagnée:

- du rapport technique final établi conformément aux instructions de l'annexe I du contrat,
 - des factures correspondantes,
- à condition que le rapport ait été approuvé par la Commission.

La Commission dispose d'un délai de 60 jours à compter de la réception du rapport pour l'approuver ou le refuser, et le contractant dispose d'un délai de 30 jours pour présenter des informations complémentaires ou un nouveau rapport.

Dans les trente jours suivant la date d'approbation du rapport par la Commission, le paiement du solde du montant total visé à l'article I.3.1 du contrat est effectué.

10. Prix

Aux termes des articles 3 et 4 du Protocole sur les privilèges et immunités des Communautés européennes, celles-ci sont exonérées de tous impôts, taxes et droits, y compris de la taxe sur la valeur ajoutée; ces droits ne peuvent donc entrer dans le calcul du prix de l'offre.

Le prix doit être libellé en euros, hors TVA¹⁰ (il convient d'utiliser, s'il y a lieu, les taux de conversion publiés au Journal officiel de l'Union européenne, série C, le jour de la publication de l'invitation à soumissionner), et détaillé suivant le modèle figurant à l'annexe III du contrat type joint. Le montant de la TVA sera indiqué séparément.

L'offre de prix sera forfaitaire, ferme et non révisable. Aucune révision de prix ne sera acceptée pendant toute la durée du contrat.

Le budget maximum disponible pour le présent contrat est de **350 000 euros**, tous frais compris. Les soumissionnaires noteront qu'aucune offre excédant ce plafond ne sera prise en considération.

¹⁰ Mais en incluant toutes les autres taxes et/ou tous les autres droits à charge du soumissionnaire en vertu de la législation fiscale du pays concerné.

Honoraires et frais directs

- Honoraires, exprimés en nombre de personnes/jours multiplié par le prix unitaire journalier pour chaque expert proposé. Le prix unitaire doit couvrir les honoraires des experts et les dépenses administratives.
- Autres frais directs (veuillez préciser de manière détaillée):
 - frais de traduction éventuels;
 - frais de voyage (à l'exception des frais de transport local);
 - frais de séjour du contractant et de son personnel ou d'autres personnes participant aux travaux (qui couvrent les dépenses des experts effectuant de brèves missions en dehors de leur lieu d'affectation habituel);
 - frais d'envoi d'équipements ou de bagages non accompagnés, directement liés à l'exécution des tâches mentionnées à l'article I.1. du modèle de contrat.

Prix total (maximum 350 000 euros)

11. Groupements d'opérateurs économiques ou consortiums

Les offres peuvent être présentées par des groupements de prestataires de services ou de fournisseurs, qui ne seront pas tenus d'adopter une forme juridique spécifique avant l'attribution du marché. Néanmoins, le groupement retenu pourra être contraint de prendre une forme juridique déterminée lorsque le marché lui aura été attribué, si ce changement est nécessaire à la bonne exécution du contrat¹¹. Ce groupement d'opérateurs économiques devra toutefois désigner une partie chargée de la réception et du traitement des paiements pour les membres du groupement, de la gestion administrative du service, ainsi que de la coordination. Les documents requis et énumérés aux points 12 et 13 ci-après doivent être fournis par chacun des membres du groupement.

Chaque membre du groupement est solidairement responsable envers la Commission.

12. Critères d'exclusion et moyens de preuve

1) Les soumissionnaires doivent fournir une attestation sur l'honneur, dûment datée et signée, mentionnant qu'ils ne se trouvent pas dans une des situations visées à l'article 93 et à l'article 94, point a), du règlement financier.

Les articles en question sont les suivants:

«Article 93:

Sont exclus de la participation aux procédures de passation de marchés les candidats ou les soumissionnaires:

- a) qui sont en état ou qui font l'objet d'une procédure de faillite, de liquidation, de règlement judiciaire ou de concordat préventif, de cessation d'activité, ou sont dans*

- toute situation analogue résultant d'une procédure de même nature existant dans les législations et réglementations nationales;*
- b) qui ont fait l'objet d'une condamnation prononcée par un jugement ayant autorité de chose jugée pour tout délit affectant leur moralité professionnelle;*
 - c) qui, en matière professionnelle, ont commis une faute grave constatée par tout moyen que les pouvoirs adjudicateurs peuvent justifier;*
 - d) qui n'ont pas rempli leurs obligations relatives au paiement des cotisations de sécurité sociale ou leurs obligations relatives au paiement de leurs impôts selon les dispositions légales du pays où ils sont établis ou celles du pays du pouvoir adjudicateur ou encore celles du pays où le marché doit s'exécuter;*
 - e) qui ont fait l'objet d'un jugement ayant autorité de chose jugée pour fraude, corruption, participation à une organisation criminelle ou toute autre activité illégale portant atteinte aux intérêts financiers des Communautés;*
 - f) qui font actuellement l'objet d'une sanction administrative visée à l'article 96, paragraphe 1¹².*

(...)

Article 94:

Sont exclus de l'attribution d'un marché, les candidats ou les soumissionnaires qui, à l'occasion de la procédure d'adjudication de ce marché:

- a) se trouvent en situation de conflit d'intérêts;*
- b) se sont rendus coupables de fausses déclarations en fournissant les renseignements exigés par le pouvoir adjudicateur pour leur participation au marché ou n'ont pas fourni ces renseignements;(«...»)»*

2) Le soumissionnaire auquel le marché est à attribuer fournit, dans le délai défini par le pouvoir adjudicateur et avant la signature du contrat, les moyens de preuve visés à l'article 134 des modalités d'exécution, confirmant l'attestation visée au point 1 ci-dessus.

Article 134 des modalités d'exécution - Moyens de preuve

3. Le pouvoir adjudicateur accepte comme preuve suffisante que le candidat ou le soumissionnaire auquel le marché est à attribuer ne se trouve pas dans un des cas mentionnés à l'article 93, paragraphe 1, points a), b) ou e), du règlement financier, un extrait récent du casier judiciaire ou, à défaut, un document équivalent délivré récemment par une autorité judiciaire ou administrative du pays d'origine ou de provenance, dont il résulte que ces exigences sont satisfaites. Le pouvoir adjudicateur accepte comme preuve suffisante que le candidat ou le soumissionnaire ne se trouve pas dans le cas mentionné à l'article 93, paragraphe 1, point d), du règlement financier, un certificat récent délivré par l'autorité compétente de l'État concerné.

¹² «Article 96, paragraphe 1: Le pouvoir adjudicateur peut infliger des sanctions administratives ou financières:

- a) aux candidats ou soumissionnaires qui se trouvent dans les cas visés à l'article 94, point b);
 - b) aux contractants qui ont été déclarés en défaut grave d'exécution de leurs obligations en vertu de marchés financés par le budget.
- («...»)»

Lorsqu'un tel document ou certificat n'est pas délivré par le pays concerné, il peut être remplacé par une déclaration sous serment ou, à défaut, solennelle faite par l'intéressé devant une autorité judiciaire ou administrative, un notaire ou un organisme professionnel qualifié du pays d'origine ou de provenance.

4. Suivant la législation nationale du pays d'établissement du candidat ou du soumissionnaire, les documents énumérés au paragraphe 3 concernent les personnes morales et les personnes physiques, y compris, dans les cas où le pouvoir adjudicateur l'estime nécessaire, les chefs d'entreprise ou toute personne ayant le pouvoir de représentation, de décision ou de contrôle du candidat ou du soumissionnaire.

Voir à l'annexe I (qui peut être utilisée comme liste de contrôle) les documents que le candidat, soumissionnaire ou adjudicataire du marché peut présenter à la Commission européenne en tant que pièces justificatives.

3) Le pouvoir adjudicateur peut exonérer un candidat ou un soumissionnaire de l'obligation de produire les preuves documentaires visées à l'article 134 des modalités d'exécution si ces preuves lui ont déjà été présentées aux fins d'une autre procédure de passation de marché lancée par la DG Emploi, et pour autant que les documents en question n'aient pas été délivrés plus d'un an auparavant et qu'ils soient toujours valables.

En pareil cas, le candidat ou soumissionnaire atteste sur l'honneur que les preuves documentaires ont déjà été fournies lors d'une procédure de passation de marché antérieure et qu'aucun changement n'est intervenu dans sa situation.

13. Critères de sélection

13.1 Capacité économique et financière de réaliser l'étude, démontrée comme suit:

- le soumissionnaire doit prouver que son chiffre d'affaires du dernier exercice est au moins équivalent à 100 % du prix proposé pour le marché;
- les bilans des deux derniers exercices financiers, dans le cas où la publication des bilans est prescrite par la législation sur les sociétés du pays où le fournisseur de services est établi;
- si le soumissionnaire ne peut fournir ces deux documents, son offre devra être accompagnée d'un document démontrant qu'il n'est pas contraint légalement de publier annuellement son chiffre d'affaires et/ou son bilan. Dans ce cas, une déclaration bancaire certifiant la bonne santé financière du soumissionnaire pourrait être acceptée par le pouvoir adjudicateur.

13.2 Capacité technique et professionnelle de mener à bien le projet:

- liste des principaux travaux en rapport avec l'objet du présent appel d'offres, exécutés par le soumissionnaire au cours des trois dernières années; cette liste attestera des compétences et de l'expérience du soumissionnaire dans la réalisation **d'études analytiques dans le domaine de la micro-économie et/ou d'évaluations de**

politiques en faveur du marché de l'emploi axées également sur l'emploi des personnes handicapées. Dans le cas d'offres émanant de consortiums, cette liste doit être fournie par chaque membre du consortium. Dans le cas de travaux réalisés pour la Commission européenne, le candidat doit également indiquer le numéro de référence du contrat de la Commission et le service pour lequel le contrat a été exécuté;

- une bonne expérience du domaine spécifique de l'étude (en particulier d'activités universitaires et de recherche menées dans le domaine du handicap et de l'emploi), attestée par les CV et la documentation connexe des experts proposés. Une présentation détaillée des titres et qualifications professionnels de toutes les personnes fournissant les services doit être jointe;
- le coordinateur devra attester la capacité de son équipe à travailler dans toutes les langues nécessaires pour la réalisation, dans les pays respectifs, des tâches mentionnées à l'article 5 du mandat (y compris les langues des nouveaux États membres), couvrant au moins les trois langues de travail de la Commission (allemand, anglais, français);
- une liste du ou des coordonnateurs et experts proposés, accompagnée de leurs CV et de leurs qualifications et titres professionnels, y compris leurs compétences linguistiques;
- une preuve d'inscription au registre professionnel ou au registre du commerce ou une déclaration ou un certificat, conformément aux conditions dans l'État membre où le soumissionnaire est établi;
- dans le cas d'offres émanant de consortiums: identification claire du coordonnateur des travaux qui sera également chargé de signer le contrat et confirmation écrite de chacun des membres du consortium indiquant qu'ils seraient disposés à participer au projet, et décrivant brièvement leur rôle.

14. Critères d'attribution

Le contrat sera attribué au soumissionnaire dont l'offre est économiquement la plus avantageuse, compte tenu des critères énumérés ci-dessous et du prix total.

- Compréhension de la nature des tâches assignées, du contexte et des résultats à atteindre: **40 %**:

Nature des tâches à réaliser: le contractant principal doit définir l'approche conceptuelle qu'il compte adopter pour réaliser l'étude, conformément à l'objectif général fixé dans le cahier des charges de l'appel d'offres (**20 %**)

Contexte et résultats à atteindre: le contractant principal doit définir clairement l'analyse requise, les questions à aborder et la nature du résultat à atteindre (**20 %**).

- Qualité et pertinence de la méthode proposée pour l'étude. Les méthodes et la stratégie de travail proposées par le soumissionnaire serviront de critère d'évaluation pour ce point: **60 %**:

Méthodologie: le contractant principal doit décrire de quelle manière il compte procéder aux analyses (étapes envisagées, efforts déployés en matière de documentation, collecte des données requises, etc.) (**30 %**);

Stratégie: le contractant principal doit expliquer comment les différentes parties de l'analyse seront intégrées dans l'approche conceptuelle (**30 %**).

Les offres totalisant moins de 50 % pour un critère quelconque seront considérées comme étant d'une qualité insuffisante et seront éliminées.

Il convient de noter que le marché ne sera pas attribué à un soumissionnaire dont l'offre obtient une note inférieure à 70 % pour les critères d'attribution.

Le total des points sera ensuite divisé par le prix, l'offre obtenant le résultat le plus élevé étant retenue.

15. Contenu et présentation des offres

15.1 Contenu de l'offre

Toute offre doit comprendre:

- une lettre d'introduction, datée et signée;
- le nom du soumissionnaire, son adresse complète, ses numéros de téléphone et de télécopieur et son adresse électronique;
- le nom et la fonction du représentant légal du contractant (c'est-à-dire la personne habilitée à agir au nom du contractant en matières légales envers des tiers);
- tous les renseignements et documents nécessaires à l'évaluation de l'offre par la Commission, sur la base, d'une part, des critères de sélection et d'attribution (voir points 13 et 14 ci-dessus) et, d'autre part, des critères d'exclusion (voir point 12 ci-dessus);
- des informations détaillées sur le programme de travail, comme indiqué aux points 5 et 14;
- le formulaire «Entité légale» dûment complété;
- la version intégrale des statuts, qui doivent en outre apporter la preuve de l'accès au marché; le soumissionnaire doit indiquer l'État dans lequel il a son siège social, en présentant les preuves requises en la matière selon la loi nationale;
- le numéro de TVA ou la preuve de l'exemption;
- un formulaire d'identification bancaire dûment complété et signé par la banque;
- les détails du prix proposé présenté conformément au point 10 ci-dessus;
- les documents prouvant la capacité économique et financière comme précisé au point 13 ci-dessus.

15.2 Présentation des offres

- Les offres doivent être soumises en triple exemplaire (1 original et 2 copies)
- Elles doivent inclure toutes les informations requises par la Commission (voir les points 9, 10, 11 et 12 ci-dessus).
- Elles doivent être claires et concises.
- Elles doivent être signées par le représentant légal du soumissionnaire.
- Elles doivent être présentées conformément aux exigences de l'invitation à soumissionner, dans les délais fixés.