
Cahier des charges – Appel d'offre n° VT/2008/037

Etude sur les initiatives non législatives à l'intention des entreprises, pour promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes sur le lieu de travail

1. Intitulé du marché

Contrat d'études - " Etude sur les initiatives non législatives à l'intention des entreprises, pour promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes sur le lieu de travail"

2. Introduction: le programme PROGRESS

L'agenda social (2005-2010) s'est fixé comme objectif stratégique global de promouvoir 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 le Fonds social européen.

La décision n 1672/2006 établissant un programme communautaire pour l'emploi et la solidarité sociale – PROGRESS – a été adoptée le 24 octobre par le Parlement européen et le Conseil, et publiée au Journal officiel du 15 novembre.

Le programme PROGRESS vise à soutenir les fonctions essentielles de la Communauté européenne dans le cadre de la réalisation des tâches qui lui ont été confiées par le traité et de l'exercice des pouvoirs qui lui ont été délégués dans ses domaines de compétence en matière d'emploi et d'affaires sociales. PROGRESS a pour mission de renforcer la contribution de l'UE pour aider les États membres à respecter leurs engagements et dans leurs efforts en vue de créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité, et de construire une société plus solidaire. Dès lors, le programme PROGRESS contribuera à:

- fournir une analyse et des conseils dans les domaines politiques du programme PROGRESS;
- assurer le suivi et faire rapport sur la mise en œuvre de la législation et des politiques communautaires dans les domaines du programme PROGRESS;
- promouvoir le transfert de politiques, l'apprentissage et le soutien entre les États membres concernant les objectifs et priorités de l'Union; et
- 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 entre vie professionnelle et vie familiale (section 3);
- (4) la mise en œuvre effective du principe de non-discrimination et la promotion de son intégration dans toutes les politiques communautaires (section 4);
- (5) la mise en œuvre effective du principe d'égalité entre les hommes et les femmes et la promotion de son intégration dans toutes les politiques communautaires (section 5).

Le présent appel d'offres est publié dans le contexte de la mise en œuvre du programme de travail annuel 2008, qui peut être consulté à l'adresse :

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

3. Contexte

La situation des hommes et des femmes sur le marché du travail

L'égalité entre les femmes et les hommes est une valeur fondamentale de l'Union Européenne et une condition nécessaire pour la réalisation des objectifs de croissance, d'emploi et de cohésion sociale de l'UE. L'emploi des femmes a fortement progressé au cours de ces dernières années, et constitue le moteur de la croissance de l'emploi en Europe. Cependant la situation sur le marché de l'emploi demeure défavorable aux femmes. Les disparités dans les modalités de travail et la ségrégation du marché de l'emploi ne reculent pas, ce qui se reflète dans un écart de rémunération toujours important.

Comme le souligne le rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes 2008¹, le taux d'activité des femmes (57.2% dans l'UE 25 en 2006), bien qu'en augmentation, demeure inférieur à celui des hommes (71.6%).

Le marché du travail demeure cloisonné. L'augmentation de l'emploi des femmes se fait principalement dans des secteurs d'activité et des professions déjà majoritairement féminins tels que l'administration publique, l'éducation, la santé et l'action sociale. *En effet, près de 80 % des personnes travaillant dans la santé et l'action sociale et plus de 70 % des personnes occupées dans l'éducation, sont des femmes, celles-ci représentant aussi plus de 60 % de l'emploi total dans le commerce de détail². De plus, la moitié des salariées sont cantonnées dans des professions peu valorisées et moins bien rémunérées. En effet, en 2005 dans l'UE -25, les «vendeurs et démonstrateurs en magasin» constituaient la première catégorie professionnelle pour les femmes dans l'ensemble de l'UE, avec 8 % de l'emploi féminin total, mais seulement la dixième pour les hommes (avec moins de 3 %). De même, les plus grandes catégories arrivant ensuite, les «aides de ménage» et le «personnel soignant», occupent environ 7-8 % des femmes, mais seulement 1 % ou moins d'hommes. Étant donné que 4 % supplémentaires de femmes sont employées comme «intendants et personnel des services de restauration», plus de 25 % des femmes occupées travaillent dans seulement quatre catégories professionnelles à main d'œuvre relativement peu qualifiée². Ces quatre professions représentent tout juste 6 % des emplois occupés par les hommes. Ainsi l'évolution des indices de ségrégation « occupationnelle » et sectorielle³ par sexe ne montre aucun signe de baisse significative.*

¹ COM (2008)10

² EUROSTAT, statistiques en bref "La concentration des hommes et des femmes dans les différents secteurs d'activités" 2007

³Pour calculer la ségrégation sectorielle entre les sexes, la part nationale moyenne de l'emploi des femmes et des hommes est appliquée à chaque secteur ; les différences sont additionnées pour obtenir le déséquilibre total entre les sexes, exprimé en pourcentage de l'emploi total (nomenclature NACE). De même, la ségrégation professionnelle entre les sexes est obtenue en additionnant les différences de la part nationale moyenne de l'emploi des femmes et des hommes appliquée à chaque profession (nomenclature CITP).

Par ailleurs, il existe un déséquilibre persistant entre les femmes et les hommes dans la présence aux postes décisionnels. En 2006 les femmes ne représentent que 32.6% des cadres. Bien que les femmes soient de plus en plus qualifiées (elles représentent près de 60% des nouveaux diplômés universitaires dans l'UE), elles se heurtent toujours à des difficultés majeures pour accéder à des postes à responsabilité dans le domaine politique et économique et, en particulier, aux postes de plus haut niveau⁴.

La disparité entre les sexes persiste également en matière de travail à temps partiel : en 2007, 31,4% des femmes actives travaillent à temps partiel dans l'Union européenne, contre seulement 7,8% des hommes actifs. Bien que le recours à ce mode de travail puisse refléter des préférences personnelles, l'écart marqué entre les sexes montre également que les hommes et les femmes n'ont pas la même utilisation du temps. Il montre également que la prise en charge des membres de la famille dépendants est essentiellement assumée par les femmes et que ces dernières ont plus de mal à concilier leur vie professionnelle et leur vie privée.

La ségrégation du marché du travail, le manque de conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée, la perpétuation de stéréotypes aussi bien dans le choix des filières d'éducation que sur le marché du travail et dans l'entreprise sont des facteurs sous-jacents de l'écart de rémunération persistant entre les femmes et les hommes. Dans l'Union européenne, les femmes gagnent en moyenne 15% de moins que les hommes pour chaque heure travaillée.

Le cadre d'action communautaire :

Au niveau communautaire les réponses politiques à ce déséquilibre sont nombreuses. Un acquis législatif conséquent s'est développé pour lutter contre les discriminations et garantir l'égalité de traitement. Des mesures non législatives ont également contribué à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes sur le lieu de travail.

Dès 1997 l'égalité entre les hommes et les femmes a été un élément important de la Stratégie européenne de l'emploi et ceci est toujours le cas depuis qu'elle est encadrée (2005) dans la "Stratégie renouvelée pour la croissance et l'emploi" avec des Lignes directrices intégrées pour la période 2005-08, ainsi qu'avec les nouvelles Lignes directrices proposées par la Commission pour 2008-10⁵.

Sous le cinquième programme d'action⁶ relatif à la stratégie cadre en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (2001-2006)⁷, la Commission Européenne a financé de nombreux projets abordant des problématiques diverses (écarts de salaire⁸, conciliation, stéréotypes⁹...).

La Feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes¹⁰ qui fixe le cadre de travail de la Commission, identifie les domaines prioritaires pour l'action de l'Union européenne relative à l'égalité des genres. L'indépendance économique égale pour les femmes et les hommes, la conciliation du travail, de la vie privée et familiale, la participation équilibrée des femmes et des hommes dans la prise de décision, l'élimination des stéréotypes liés au genre dans la société et sur le marché du travail constituent quatre domaines prioritaires où les actions menées doivent contribuer à l'égalité entre les hommes et les femmes sur le lieu de travail.

La base de données communautaire sur les hommes et les femmes dans la prise de décision¹¹ permet de disposer de statistiques pertinentes et à jour, et contribue à la sensibilisation relative à la

⁴ http://ec.europa.eu/employment_social/women_men_stats/index_fr.htm

⁵ La Ligne directrice 18 vise à favoriser une approche fondée sur le cycle de vie à l'égard du travail, notamment en accroissant l'activité professionnelle des femmes, réduisant les disparités hommes-femmes en matière d'emploi, de chômage et de rémunération. La nécessaire meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée est aussi mentionnée, notamment via des structures accessibles et abordables de garde d'enfants et d'accueil des autres personnes à charge.

⁶ Décision 2001/51/CE

⁷ COM(2000)335 final

⁸ http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2007/ke7606199_en.pdf

⁹ http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/gender_equality/index_fr.cfm

¹⁰ COM(2006)092

¹¹ http://ec.europa.eu/employment_social/women_men_stats/index_fr.htm

situation inégale des femmes et des hommes au pouvoir. Une action de sensibilisation des entreprises à la lutte contre les stéréotypes de genre est en cours.

Dans sa communication sur les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes¹², la Commission met en avant et encourage les initiatives des États membres qui soutiennent les efforts des employeurs notamment par la promotion de labels attribués aux entreprises dont les pratiques en matière d'égalité professionnelle et de gestion des ressources humaines valorisent l'égalité entre les femmes et les hommes.

Les partenaires sociaux européens :

En mars 2005 les partenaires sociaux européens ont adopté un cadre d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes¹³. Les deux rapports de suivi établis en 2006¹⁴ et 2007¹⁵ relatent un grand nombre d'actions visant à contribuer à l'égalité entre les femmes et les hommes sur le lieu de travail.

A noter aussi qu'au-delà de l'égalité entre les femmes et les hommes, le concept de la diversité dans l'emploi¹⁶ est devenu une question de débat public dans les 27 pays de l'UE ces dernières années. En 2005 une étude sur "le cas économique en faveur de la diversité"¹⁷ a été réalisée pour la Commission européenne et une nouvelle étude est en cours¹⁸ portant notamment sur la gestion de la diversité au sein d'entreprises y inclus sur les chartes de la diversité.

Les actions menées au niveau national à l'intention des entreprises sur l'égalité entre les femmes et les hommes

De nombreuses législations nationales ont été développées sur la base de l'acquis communautaire. Cependant les inégalités entre les hommes et les femmes sur le marché du travail persistent. La prise de conscience accrue des impacts économiques et sociaux des inégalités sur le marché du travail et dans l'entreprise ont amené les autorités nationales, les partenaires sociaux et autres acteurs du marché du travail à développer des instruments permettant de gérer, mesurer, communiquer, récompenser les bonnes pratiques en matière sociale et dans le domaine de l'égalité femmes/hommes en particulier.

Parmi ces instruments, peuvent être cités en premier lieu ceux de type "label", se présentant sous diverses formes et appellations (certification, audit, prix, programme...). Nous pouvons citer à titre d'exemple : "le label égalité" en France, "the certification scheme of family-friendly companies" en Slovénie, ou encore "the family and professional career audit" en Autriche.

Ces instruments impliquent la définition d'une stratégie et la mise en place de mesures. Ce sont des instruments qui favorisent l'engagement des entreprises dans la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes de manière plus ou moins durable.

Ces instruments sont le plus souvent gérés par les autorités nationales. Ce sont parfois des initiatives indépendantes. Par exemple, "the total e-quality award" en Allemagne est géré par Total e-quality Deutschland e.v. dont les membres fondateurs représentent différentes organisations telles que la Confédération des syndicats, la Fédération des employeurs, certains ministères fédéraux et des instituts.

Ces labels ou autre prix ou certificat peuvent être décernés à des entreprises publiques ou privées. Ils sont basés sur une démarche volontaire de l'entreprise.

La procédure d'évaluation est plus ou moins complexe : il peut s'agir d'une simple "checklist" à remplir par l'entrepreneur et évaluée par un jury indépendant, comme c'est le cas avec le "Total e-

¹² COM52007/424

¹³ http://ec.europa.eu/employment_social/news/2005/mar/gender_equality_fr.pdf

¹⁴ http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/docs/fram_actions_gender_1streport06_en.pdf

¹⁵ http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/docs/fram_actions_gender_2ndreport07_en.pdf

¹⁶ La gestion de la diversité dans l'emploi s'entend comme un mode de gestion des ressources humaines permettant de prévenir les discriminations liées au sexe mais aussi à la race/ l'origine ethnique, la religion/croyance ; le handicap , l'âge et/ ou l'orientation sexuelle)

¹⁷ http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/pubst/stud/basicase_fr.pdf

¹⁸ http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/tenders/tenders_fr.cfm?id=1265

quality award". Parfois, l'entreprise peut aussi avoir à se soumettre à un diagnostic réalisé par l'autorité gérant le label, comme dans le cas du programme OPTIMA en Espagne: des objectifs, un plan d'action et des critères d'évaluation sont fixés d'un commun accord et l'obtention du label ne se produit qu'après une évaluation réussie de la mise en œuvre du plan d'action.

Certains de ces instruments existent depuis une dizaine d'année ; d'autres en sont au stade de projet pilote, tel que le "label égalité diversité" en Belgique ; d'autres encore ne sont tout juste qu'annoncés, comme le "bollino rosa SONO" en Italie.

Il existe aussi d'autres types d'instruments dont la liste ci-après, loin d'être exhaustive, donne un aperçu de la diversité des approches. Parmi ceux-ci figurent les instruments de type "charte" qui ne s'adressent pas exclusivement aux entreprises et qui constituent une déclaration d'intentions ou une marche à suivre pour la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes.

Il existe également des instruments tels que les classements d'entreprises, guides d'achats, prix ... qui ne sont, pour la plupart, pas gérés par des autorités nationales et dont le principal objectif est d'informer le consommateur soucieux de mieux connaître les pratiques des sociétés commercialisant les produits de grande consommation ou le salarié recherchant une entreprise avec une culture lui étant favorable.

De nombreux autres instruments ont été développés dans une approche de responsabilité sociale des entreprises¹⁹. Leur gamme est large et s'étend des principes régulateurs et codes de conduite à des méthodes de screening plus complexe tels que l'investissement socialement responsable, mais ceux-ci ne font pas l'objet du présent marché.

Les instruments à l'intention des entreprises visant à la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes et à l'amélioration de la place des femmes sur le lieu de travail sont de plus en plus développés par les Etats Membres. Nous pouvons faire le constat de leur diversité. Si certains apparaissent crédibles et bénéficient d'une certaine visibilité en raison de leur ancienneté, d'autres sont beaucoup moins connus. Qu'est-ce qui a prévalu à leur mise en place ? Quel est leur fonctionnement ? Quel sont leurs impacts ? La mise en place de tels instruments procure-t-elle un avantage compétitif aux entreprises en permettant par exemple à leur personnel de réaliser pleinement son potentiel productif ? La mise en œuvre de pratiques d'égalité femmes/hommes au sein de l'entreprise permet-elle l'accès à un nouveau réservoir de main d'œuvre permettant de faire face aux pénuries ? Offre-t-elle la probabilité d'attirer et de conserver un personnel de haute qualité ? D'autres avantages se mesurent-ils aussi en termes de reconnaissance et d'image et/ou en termes de débouchés nouveaux ? Quel est l'intérêt pour une entreprise de mener de telles pratiques de manière indépendante ou de s'inscrire dans une démarche "contraignante" en vue de l'obtention d'un label ou d'un autre type de reconnaissance ?

L'ensemble de ces instruments et initiatives mérite d'être analysés de manière approfondie afin d'avoir, d'une part, une vue exhaustive de ce qu'il existe, de leur origine et leur fonctionnement, et de pouvoir juger, d'autre part, de leur efficacité, de leur impact et de leur valeur ajoutée sur l'égalité entre les hommes et les femmes sur le lieu de travail. Il est également important de pouvoir mettre en évidence les arguments économiques, pour les entreprises, à s'inscrire dans de telles démarches.

4. Objet du marché

Objectifs

L'objectif de cette étude est donc de disposer d'un inventaire et d'une analyse des initiatives, de type label ou autres, qui, en encourageant et en donnant de la visibilité aux pratiques exemplaires

¹⁹ En 2004 la Commission a réalisé un ABC des principaux instruments de RSE : http://ec.europa.eu/employment_social/soc-dial/csr/csr_abc.pdf En 2007 elle a également mis à jour un compendium des politiques nationales en matière de RSE : http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/csr-matrix/csr_matrix_en.cfm

des entreprises, visent la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes sur le lieu de travail. L'analyse portera aussi bien sur l'origine, le fonctionnement, et les résultats de ces initiatives que sur leur efficacité, leur impact et leur valeur ajoutée sur l'égalité entre les hommes et les femmes sur le lieu de travail. Elle mettra également en évidence les arguments et avantages économiques et sociaux, pour les entreprises, à s'inscrire dans de telles démarches.

Résultats attendus

Cette analyse doit permettre de :

- Avoir une vue exhaustive des initiatives existantes menées par les autorités nationales, les partenaires sociaux, les réseaux d'entreprises et autres acteurs pertinents ;
- Améliorer la connaissance sur le fonctionnement, la pertinence et la valeur ajoutée de ces différentes initiatives ;
- Pouvoir comparer les différents types d'initiatives entre eux en termes d'impact économique, social et sur l'égalité femmes/hommes en particulier, tout en prenant en compte les différents contextes ;
- Connaître les arguments économiques et sociaux qui incitent les entreprises à s'inscrire dans une démarche de type label ou à l'inverse les incitent à mettre en œuvre des pratiques en faveur de l'égalité hommes- femmes de manière indépendante.

Champ de l'étude

Les initiatives ciblées :

Il s'agit des initiatives menées par les autorités nationales, les partenaires sociaux, les réseaux d'entreprises et autres acteurs pertinents pour encourager et donner de la visibilité aux pratiques exemplaires des entreprises.

On s'intéressera dans un second temps aux initiatives prises par les entreprises elles-mêmes qui ne s'inscrivent pas dans une démarche reconnue (et prise par plusieurs acteurs) ; ceci afin d'avoir un panorama complet et de pouvoir établir une comparaison en termes d'impact. Ainsi ces initiatives prises par les entreprises elle-même devront s'inscrire dans une approche globale de moyen à long terme dans plusieurs domaines (recrutement, formation, communication, dialogue social, culture d'entreprise, conciliation...) et ne pas se cantonner à des actions isolées afin d'être comparables aux initiatives citées ci-avant.

Ces initiatives peuvent être destinées à tous types d'entreprises (PME, multinationales) et/ou aux entreprises publiques.

Ces initiatives peuvent porter sur des problématiques diversifiées à partir du moment où l'impact sur le genre peut être mesuré.

Les initiatives où l'égalité femmes/ hommes est traité au sein d'une problématique plus large (la diversité, la famille...) doivent être également analysées en tenant compte de ce contexte plus large dans lequel elles sont mises en œuvre. Le(la) contractant(e) analysera alors l'incidence du contexte sur l'impact en termes d'égalité femmes/hommes.

Toutefois, les initiatives dont l'objectif principal est la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes font l'objet central de ce marché. Les instruments et initiatives où l'égalité entre les hommes et les femmes est englobée dans une perspective trop large pour pouvoir mesurer l'impact sur le genre ainsi que les initiatives et instruments déjà examinés dans le cadre des études sur "le cas économique en faveur de la diversité" (étude réalisée en 2005²⁰ et étude en cours²¹ portant notamment sur les chartes de la diversité) sont à exclure de ce marché.

²⁰ http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/pubst/stud/busicase_fr.pdf

A noter que les prix ou autres gratifications récompensant les compétences ou les parcours individuels ne sont pas à prendre en compte, étant donné que l'étude s'intéresse aux pratiques des entreprises et non pas aux mérites des personnes.

L'étude portera sur les initiatives menées dans les 27 Etats membres et les pays de l'EEE/AELE (Norvège, Islande et Lichtenstein).

5. Participation au marché

Il est rappelé que :

La participation à la concurrence est ouverte à égalité de conditions à toutes les personnes physiques ou morales relevant du domaine d'application des traités et à toutes les personnes physiques ou morales d'un pays tiers qui aurait conclu avec les Communautés un accord particulier dans le domaine des marchés publics, dans les conditions prévues par cet accord.

Dans le cas où l'Accord multilatéral sur les marchés publics conclu dans le cadre de l'Organisation mondiale du commerce est applicable, les marchés sont aussi ouverts aux ressortissants des Etats qui ont ratifié cet accord, dans les conditions prévues par celui-ci. Il est à noter à ce propos que les services de recherche et de développement, relevant de la catégorie 8 de l'annexe II A de la Directive 2004/18/CE, ne sont pas couverts par cet accord.

En pratique, il est requis de permettre la participation à la concurrence des soumissionnaires des pays tiers qui ont conclu un accord bilatéral ou multilatéral avec les Communautés dans le domaine des marchés publics, dans les conditions prévues dans cet accord. Il est possible d'accepter des offres des soumissionnaires des pays tiers qui n'ont pas conclu un tel accord, mais il est également permis de les refuser.

6. Tâches devant être accomplies par le (la) contractant(e)

Description des tâches

Tâche n°1 : inventaire exhaustif et détaillé par pays

Le (la) contractant(e) réalisera un inventaire exhaustif des initiatives, telles que définies au point 4, passées et en cours dans chaque pays tel que mentionnés également au point 4. Il s'agit ici des initiatives de niveau national ou régional (en particulier pour les pays de type fédéral).

Le (la) contractant(e) devra décrire précisément pour chaque initiative :

- Le contexte : quelle est la situation qui prévaut, quels sont les moteurs de la mise en place ?
- Les acteurs : qui est à l'origine, qui gère, qui est impliqué, qui contrôle ?
- Les structures ciblées : à qui est destinée l'initiative : entreprises (taille, secteur), publiques / privées ... ?

²¹ http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/tenders/tenders_fr.cfm?id=1265

- Les objectifs de l'initiative et les domaines d'intervention (recrutement, formation, communication, dialogue social, culture d'entreprise, conciliation, politique d'achat...).
- Les principes de fonctionnement : en quoi consiste-t-elle, quelles sont les modalités de participation, quelle est la procédure, quels sont les critères, quel est le cahier des charges, est-elle contrôlée, qu'offre-t-elle en termes d'avantages pour les participants ?
- Les résultats : combien de participants en nombre d'entreprises et/ou d'organismes et en nombre d'employés concernés ?

Il (elle) devra pour cela se servir notamment de toutes les analyses existantes sur le sujet, sans pour autant se limiter à celles-ci., et en fournir une bibliographie à la Commission.

Tâche n°2 : Inventaire détaillé des initiatives individuelles prises par les entreprises qui ne s'inscrivent pas dans une démarche reconnue

En complément de la tâche N°1, le (la) contractant(e) réalisera un inventaire des initiatives mises en place par les entreprises à titre individuel.

Il (elle) devra décrire précisément par initiative :

- Le contexte : quelle est la situation qui prévaut, quels sont les moteurs de la mise en place ?
- Les acteurs : qui est à l'origine, qui gère, qui est impliqué, qui contrôle ?
- Les objectifs de l'initiative et les domaines d'intervention (recrutement, formation, communication, dialogue social, culture d'entreprise, conciliation, politique d'achat...).
- Les principes de fonctionnement : en quoi consiste-t-elle, quelles sont les mesures actions/pratiques mises en place ?
- Les résultats : quel est le champ d'application (maison mère /filiales), combien de salariés en bénéficient-ils ?

Pour réaliser cet inventaire, le/la contractant(e) pourra s'appuyer sur des classements d'entreprises lui permettant notamment de disposer de la liste des plus grosses entreprises européennes. Il (elle) complètera son inventaire en s'appuyant sur des analyses et études existantes, sans pour autant se limiter à celles-ci. A noter que les travaux réalisés dans le cadre de l'Alliance européenne pour la responsabilité sociale des entreprises²² constituent une base intéressante.

Tâche n°3: Analyse détaillée de la mise en œuvre dans les entreprises d'une sélection d'initiatives

Le (la) contractant(e) proposera une sélection d'initiatives significatives prises au niveau national, régional (telles que décrites à la tâche N°1). L'ensemble des initiatives choisies devra être représentatif des différents types d'initiatives existants, des contextes politique, économique et culturel et devra permettre une comparaison entre le maximum de pays possible. Le(a) contractant(e) inclura également des initiatives individuelles prises par les entreprises (telles que décrites à la tâche N°2). Cette liste devra être validée par la Commission. Le(la) contractant(e) procédera ensuite à une analyse détaillée de chacune des initiatives sélectionnées. Il (elle) pourra pour cela employer diverses méthodes, telles que, pour les initiatives les plus pertinentes, des enquêtes et des interviews auprès des dirigeants et si possible du personnel des entreprises concernées, des interviews auprès des différentes parties prenantes de l'initiative (organismes de gestion, organismes de contrôle, partenaires sociaux...). Les différents outils développés pour cette analyse (questionnaires d'enquêtes, listes d'indicateurs...) devront être soumis à l'approbation de la Commission.

²² http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/fr/com/2006/com2006_0136fr01.pdf

Cette analyse devra mettre en avant pour chaque initiative:

- les différentes étapes dans sa mise en place, les obstacles rencontrés, les causes d'échec éventuel, les facteurs clés de succès, les principaux défis qui ont été ou qui sont encore à relever ;
- les avantages perçus par les employeurs, les employés ;
- les impacts économiques et sociaux pour les entreprises ;
- les impacts en termes d'égalité entre les femmes et les hommes sur le lieu de travail.

Le (la) soumissionnaire devra indiquer dans son offre les critères sur lesquels il(elle) sélectionnera les initiatives les plus pertinentes en vue de cette analyse approfondie. Il(elle) devra, dans la mesure du possible, donner une indication des pays et des initiatives qui feront l'objet de cette analyse approfondie. Il(elle) devra présenter, dans la mesure du possible, la méthodologie qui sera employée pour faire l'analyse requise, en particulier l'analyse des impacts.

Tâche n°4: Inventaire détaillé des initiatives de niveau européen et international

Des instruments et initiatives visant à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes, à l'intention des entreprises, ont également été développés à l'échelle européenne et internationale. Afin de disposer d'un panorama le plus complet possible, le (la) contractant(e) réalisera un état des lieux des initiatives qui ont été menées au niveau européen par les partenaires sociaux ou autres acteurs pertinents, pour la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes. Il (elle) réalisera également un état des lieux des initiatives pour la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes qui ont été menées au niveau international par les organisations telles que l'OCDE ou l'OIT. Bien que ces initiatives ne soient pas du même ordre que les précédentes, leur inventaire portera dans la mesure du possible sur les mêmes critères que ceux décrits à la tâche N°1.

Tâche n°5 : Rapport de synthèse, publication et dissémination des résultats

Le (la) contractant(e) rédigera un rapport de synthèse dans lequel il(elle) présentera une analyse comparative des différentes initiatives et de leurs résultats.

Ce rapport rendra compte des travaux réalisés au titre des tâches 1 à 4. Il inclura notamment une typologie des initiatives, une fiche par pays, ainsi que la présentation des études de cas.

Il inclura également une analyse comparative. Cette analyse devra mettre en avant les différences et le dénominateur commun de toutes ces initiatives. Elle comparera également l'efficacité et la pertinence entre les initiatives reconnues de niveau national et régional et les initiatives prises individuellement par les entreprises. Le (la) contractant(e) tirera des conclusions sur la pertinence et la valeur ajoutée de telles initiatives par rapport, d'une part à la compétitivité des entreprises et d'autre part, aux objectifs européens d'égalité entre les femmes et les hommes sur le lieu de travail. Une partie de l'analyse sera spécifiquement dédiée à l'analyse des arguments économiques et des bénéfices liés à la mise en œuvre de ces initiatives, pour les entreprises. Il (elle) devra également analyser dans quelles mesures ces initiatives sont transférables d'un pays à l'autre ou au niveau européen. Il (elle) pourra également formuler des recommandations concernant l'échange de bonnes pratiques relatives à ces initiatives.

Ce rapport fera l'objet d'une publication. Il devra être rédigé de façon claire et didactique et devra satisfaire aux conditions suivantes :

- le texte sera rédigé en anglais ;
- le texte sera remis à la Commission Européenne au format Word et les tableaux au format Excel ;

- le(la) contractant(e) devra sécuriser les droits et fournir à la Commission 5 photos illustrant le texte;
- le présent appel d'offres ne portant pas sur la mise en page, l'impression et la diffusion du rapport, ces tâches devront être exécutées par l'entreprise titulaire du contrat cadre relatif aux publications de la DG Emploi, affaires sociales et égalité des chances, ainsi que par l'office des publications des communautés européennes.
- un projet de publication devra pouvoir être diffusé lors de la conférence à organiser au titre de la tâche n° 6. Le rapport devra donc être validé par la Commission avant cette conférence.

Le(la) contractant(e) rédigera également un résumé exécutif de 15 pages environ, en anglais, allemand et français.

Il (elle) pourra également, à la demande de la Commission, être amené à préparer du matériel sur certaines parties du rapport en vue d'une diffusion au grand public (le texte pour une brochure en anglais, allemand et français).

Tâche n° 6: Organisation d'une conférence pour la diffusion des résultats

Le (la) contractant(e) devra organiser, en étroite collaboration avec la Commission, une conférence d'une durée d'une journée, pour la diffusion des résultats auprès des milieux intéressés. L'objectif est de bien faire comprendre quels sont les différents instruments existants et les résultats de leur mise en œuvre par la présentation de cas pratiques. Cette conférence se tiendra à Bruxelles.

Le contractant sera chargé de l'ensemble de l'organisation de l'évènement y compris :

- de trouver et réserver un site approprié à Bruxelles ;
- de l'organisation (programme, modération...) avec la participation effective de minimum 100 personnes, (en assurant l'interprétariat anglais / français / allemand);
- d'identifier et d'inviter les intervenants, les modérateurs et les participants potentiels;
- de prendre en charge les coûts éventuellement encourus par ces intervenants et modérateurs, ainsi par les participants;
- de rédiger et traduire (en anglais, allemand et en français) le programme et les actes de la conférence.

La conférence devra être organisée, après l'approbation par la Commission du rapport de synthèse mentionné à la tâche N°5 et suffisamment de temps avant la clôture du contrat pour que les frais de traduction des actes puissent être engagés pendant la période contractuelle. Les frais de voyage et d'hébergement des intervenants, modérateurs, et participants ainsi que l'ensemble des frais générés par l'organisation devront être budgétisés dans l'offre soumise au titre du présent appel.

Guide et indications concernant l'exécution et la méthodologie des tâches

Dans le cadre de l'exécution de ce marché, le (la) contractant(e) travaillera en étroite collaboration avec la Commission.

Le(la) contractant(e) désignera une personne responsable des tâches de coordination qui constituera le point de contact de la Commission.

L'exécution du contrat sera supervisée par un comité de pilotage composé de personnes représentant le(la) contractant(e), les services concernés de la Commission et autre(s) personne(s) compétente(s) désignée(s) par la Commission. Le (la) contractant(e) participera à un minimum de

4/5 réunions avec ce comité de pilotage à Bruxelles pendant la durée du contrat. En outre des réunions bilatérales entre le (la) contractant(e) et la Commission peuvent être programmées. Il (elle) devra également se rendre disponible pour venir présenter les résultats de l'étude lors de réunions ou groupes de travail organisés à l'initiative de la Commission, maximum 3 fois. Des ressources budgétaires pour ces participations doivent donc être prévues dans l'offre, en conséquence.

Sur demande de la Commission, le (la) contractant(e) peut être amené(e) à consulter certains groupes et organes de la Commission qui travaillent dans le domaine de l'égalité entre les hommes et les femmes.

Le(la) contractant(e) sera également amené(e) à consulter les partenaires sociaux aux niveau européen.

Le (la) contractant(e) devra s'assurer, en cas de recours aux services de sous-traitants, que le travail de sous-traitance est exécuté de façon satisfaisante. Le (la) contractant(e) conserve la responsabilité du travail de sous-traitance et du respect des délais convenus avec la Commission. La sous-traitance doit être autorisée par la Commission, conformément à l'article II, point 13 du projet de contrat. Les sous-traitants inclus dans l'offre sont réputés avoir été autorisés par la Commission en cas d'attribution du marché.

Le programme PROGRESS vise à promouvoir l'intégration de l'égalité entre les hommes et les femmes dans ses cinq sections ainsi que dans les activités commandées ou financées. En conséquence, le(la) contractant(e) prendra les mesures nécessaires pour faire en sorte que:

- lors de l'élaboration de l'offre technique, les questions relatives à l'égalité entre les hommes et les femmes, y inclus la situation et les besoins des hommes et des femmes, sont prises en compte quand de besoin ;
- lors de la fourniture du service, la dimension du genre soit systématiquement prise en compte ;
- dans le cadre de la mesure de la performance, des données désagrégées par sexe, quand nécessaire, sont collectées et rassemblées ;
- l'équipe et/ou le personnel qu'il(elle) propose respecte l'équilibre hommes/femmes à tous les niveaux.

De même, les besoins des personnes handicapées seront dûment reconnus et satisfaits lors de l'exécution du service demandé. À cet effet, il faudra en particulier veiller à ce que, si le(la) contractant(e) organise des sessions de formation, des conférences, l'édition de publications ou s'il développe des sites Web spécialisés, les personnes handicapées disposent du même accès aux installations ou aux services fournis.

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

Dans son rapport d'activité accompagnant sa demande relative au versement de la dernière tranche, le(la) contractant(e) sera invité(e) à préciser les réalisations et les mesures prises pour satisfaire à ces dispositions contractuelles.

7. Qualification professionnelle requise

Le(la) contractant(e) devra avoir une connaissance approfondie des questions d'égalité entre les femmes et les hommes.

Le(la) contractant(e) devra avoir une expertise dans les relations industrielles et une expérience appropriée en entreprise.

Il(elle) devra avoir la capacité de s'appuyer sur des compétences et/ou expériences nationales afin de recueillir l'information nécessaire de manière exhaustive et approfondie pour l'ensemble des pays tels que mentionnés au point 4.

Il(elle) devra avoir les capacités de rédiger une telle étude de façon claire, synthétique et didactique.

Il(elle) devra démontrer sa capacité à gérer les aspects administratifs et financiers d'un tel marché.

Voir également le point 13.2 " capacité technique et professionnelle" et l'annexe IV du projet de contrat.

8. Calendrier et rapports

Cf. article I.2. du projet de contrat.

Le marché est conclu pour une durée de vingt mois à compter de la date de son entrée en vigueur. La date de commencement du contrat prévue à titre indicatif est décembre 2008.

Exigences complémentaires :

Chaque étape de l'étude (correspondant à chacune des tâches décrites au point 6) devra être validée par la Commission. L'offre contiendra un plan de travail détaillé incluant la validation des différentes étapes par la Commission et un système de compte rendu efficace afin que le (la) contractant(e) lui(elle)-même et la Commission aient entièrement connaissance de l'avancement des tâches. Le (la) contractant(e) devra notamment :

8.1 - Avoir une réunion avec les services de la Commission concernés à Bruxelles, à la suite de la signature du contrat, afin de faire le point sur le démarrage des travaux.

8.2 - Fournir un rapport de démarrage 1 mois après la signature du contrat décrivant la méthodologie qui sera utilisée tout au long de l'étude.

8.3 - Fournir un rapport intermédiaire 4 mois après la signature du contrat présentant notamment l'inventaire tel que décrit sous les tâches n°1 et 2 au point 6, ainsi qu'une proposition de liste des initiatives devant faire l'objet d'une analyse approfondie telle que décrite sous la tâche n°3 au point 6.

8.4 - Fournir un deuxième rapport intermédiaire dans les 10 mois après la signature du contrat, présentant les études de cas réalisées (telles que décrites sous la tâche n°3 au point 6). Il sera éventuellement accompagné d'un rapport technique présentant les progrès accomplis dans l'exécution des tâches prévues dans le cas d'une demande de paiement intermédiaire.

8.5 - Fournir le rapport de synthèse final tel que décrit à la tâche n°5, 15 mois après la signature du contrat.

8.6 – Fournir les actes de la conférence en anglais, allemand et français avant la fin du délai d'exécution prévue dans le contrat.

8.7 - Fournir un rapport technique final, dans les 3 mois suivant la fin du délai d'exécution prévue dans le contrat (ce rapport est lié au paiement du solde tel que décrit dans le point 9). Il reprendra les éléments du rapport technique intermédiaire si celui-ci a été fait et un bilan de tout l'exercice. En particulier, comme mentionné dans la section "Guide et indications concernant l'exécution et la méthodologie des tâches", il sera demandé au (à la) contractant(e) d'inclure, dans ce rapport technique final, des informations détaillées sur les résultats obtenus en vue de respecter les provisions contractuelles relatives à l'égalité des chances.

Tous les rapports doivent être soumis, en anglais, à la Commission européenne.

Exigences relatives à l'information et à la publicité

1.- En principe, pour faciliter un suivi et une valorisation appropriés, par la Commission européenne, de tous les résultats obtenus et des produits présentés au titre du programme PROGRESS, le (la) contractant(e) sera invité(e) à fournir – sur demande spécifique ou, en tout cas, avec le rapport final –, pour chacune des tâches requises par le présent appel d'offres, les éléments suivants:

- une présentation de leurs éléments clés en une seule page. Les éléments clés seront concis, nets et faciles à comprendre. Ils doivent être rédigés en anglais, français et allemand. D'autres langues communautaires seront appréciées, même si cela n'est pas obligatoire,
- et un résumé de 5/6 pages en anglais, français et allemand sauf s'il en est décidé autrement, de façon précise, dans la section «tâches à mener à bien».

2 - Conformément aux conditions générales, le(la) contractant(e) est tenu de mentionner que le présent service est réalisé au nom de la Communauté, dans tous les documents et réalisations produits, notamment les résultats publiés, les rapports, brochures, communiqués de presse, vidéos, logiciels, etc., y compris lors des conférences ou séminaires, sous la forme suivante:

La présente (publication, conférence, étude) est financée par le programme communautaire pour l'emploi et la solidarité sociale (2007-2013). Ce programme est géré par la Direction générale Emploi, affaires sociales et égalité des chances de la Commission européenne.

Ce programme a été établi pour soutenir financièrement la mise en œuvre des objectifs de l'Union européenne dans les domaines de l'emploi et des affaires sociales, tels qu'exposés dans l'agenda social, et contribuer ainsi à la réalisation des objectifs de la stratégie de Lisbonne dans ces domaines.

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'UE.

PROGRESS a pour mission de renforcer la contribution de l'UE pour aider les États membres à respecter leurs engagements, dans leurs efforts en vue de créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité, et de construire une société plus solidaire. Dès lors, le programme PROGRESS contribuera à:

- *fournir une analyse et des conseils dans les domaines politiques du programme PROGRESS;*

- *assurer le suivi et faire rapport sur la mise en œuvre de la législation et des politiques communautaires dans les domaines du programme PROGRESS;*
- *promouvoir le transfert de politiques, l'apprentissage et le soutien entre les États membres concernant les objectifs et priorités de l'Union; et*
- *relayer les avis des parties concernées et de la société au sens large.*

Pour tout complément d'information, veuillez consulter:

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

Pour les publications, il y a lieu d'inclure également la référence suivante: «Les informations contenues dans cette publication ne reflètent pas nécessairement la position ou l'opinion de la Commission européenne.»

En ce qui concerne la publication et tout plan de communication lié au présent service, le(la) contractant(e) devra insérer le logo de l'Union européenne ainsi, le cas échéant, que tout autre logo conçu pour les domaines de l'emploi et de la solidarité sociale, et mentionner la Commission européenne en tant que pouvoir adjudicateur dans toute publication ou matériel connexe élaboré au titre du présent contrat de service.

Exigences relatives au reporting :

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:

- d'identifier les résultats les plus importants pour les citoyens européens;
- de gérer en vue de ces résultats, notamment en fixant des objectifs clairs, en mettant en œuvre des plans basés sur ces résultats et en apprenant 'ce qui fonctionne' dans le 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 développé en collaboration avec les États membres et les organisations de la société civile. Il constitue le cadre pour mettre en œuvre le programme PROGRESS et est complété par la mesure de performance, qui définit le mandat du programme PROGRESS, 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. Dans ce contexte, le(la) contractant(e) sera invité(e) à travailler en étroite collaboration avec la Commission et/ou les personnes autorisées par celle-ci pour définir les contributions attendues et l'ensemble des mesures de performance à l'aune desquelles la contribution sera évaluée. Le(la) contractant(e) sera invité(e) à collecter des données et faire rapport régulièrement à la Commission et/ou aux personnes désignées, concernant ses propres performances. En outre, le(la) contractant(e) mettra à la disposition de la Commission et/ou des personnes désignées, tous les documents ou informations permettant de mesurer correctement la performance du programme PROGRESS et leur donnera les droits d'accès.

9. Paiements et contrat standard

Lors de l'établissement de l'offre, il doit être tenu compte des dispositions du contrat standard qui comprend les "Conditions générales applicables aux contrats de services".

Les paiements seront effectués selon les modalités suivantes:

Voir article I.4 du projet de contrat

Les paiements au titre du Contrat sont effectués conformément à l'article II.4 du projet de contrat. Les règlements ne sont effectués que si le (la) contractant(e) a rempli toutes ses obligations contractuelles à la date d'envoi de sa facture. Les demandes de paiement sont irrecevables si des paiements dus au titre de périodes précédentes n'ont pas été effectués en raison d'un manquement ou d'une faute du (de la) contractant(e).

Préfinancement

Après la signature du Contrat par la dernière partie contractante, dans les 30 jours suivant la réception par la Commission d'une demande de préfinancement, accompagnée de la facture correspondante, un préfinancement d'un montant correspondant à 20 % du montant total mentionné à l'article I.3.1. du projet de contrat est versé.

Paiement intermédiaire

Pour être valable, la demande de paiement intermédiaire de la part du(de la) contractant(e) doit être accompagnée:

- d'un rapport technique intermédiaire établi conformément aux instructions de l'annexe 1 du projet de contrat;
- des factures correspondantes;

à condition que le rapport ait été approuvé par la Commission.

La demande de paiement intermédiaire peut être soumise seulement après que la Commission ait approuvé le deuxième rapport intermédiaire présentant les études de cas réalisées tel que décrit au point 8.4 (et sous la tâche n°3 au point 6).

La Commission dispose d'un délai de 60 jours à compter de la réception pour approuver ou refuser le rapport, et le (la) contractant(e) 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, un paiement intermédiaire correspondant aux factures concernées, jusqu'à maximum 60 % du montant total mentionné à l'article I.3.1. du projet de contrat est versé.

Paiement du solde

Pour être valable, la demande de paiement du solde de la part du(de la) contractant(e) doit être accompagnée:

- du rapport technique final établi conformément aux instructions de l'annexe 1 du projet de 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 pour approuver ou refuser le rapport, et le (la) contractant(e) 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 solde du montant total mentionné à l'article I.3.1. projet contrat est versé.

10. Prix

Le montant maximal disponible pour le présent contrat est de 400 000 euros.

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 la taxe à la valeur ajoutée; ces droits ne peuvent donc entrer dans le calcul du prix de l'offre. Le montant de la TVA sera indiqué séparément.

Le prix doit être établi en euros (€), à l'exclusion de la TVA (utilisant les taux de conversion publiés au Journal Officiel de l'Union européenne, série C et applicables au jour du lancement de l'appel d'offres), et détaillé selon le modèle de l'annexe III incluse dans le modèle de contrat joint.

Le prix doit être détaillé de la manière suivante :

- Honoraires, exprimés en nombre de personnes/jour et prix unitaire journalier pour chaque expert proposé. Le prix unitaire couvre les honoraires des experts ainsi que les dépenses administratives, mais il n'inclut pas les frais de voyage et de séjour mentionnés ci-dessous.
- Frais de traduction.
- Frais de voyages (autres que les frais de transports locaux)
- Frais de séjours du (de la) contractant(e) et de son personnel (ceux-ci couvrent les dépenses relatives aux séjours à court terme des experts qui effectuent une mission en dehors de leur lieu de travail normal)
- Frais de transport des équipements ou des bagages non accompagnés, directement liés à l'exécution des tâches
- Frais de l'ensemble de l'organisation de la conférence.
- Autres frais directs à détailler, le cas échéant, par le soumissionnaire.

11. Les groupements d'opérateurs économiques

Les offres peuvent être présentées par des groupements de prestataires/fournisseurs qui ne seront pas tenus d'adopter une forme juridique spécifique avant l'attribution du présent marché mais le groupement retenu peut être contraint de retenir une forme juridique déterminée lorsque le marché lui a été attribué, dans la mesure où cette transformation est nécessaire pour la bonne exécution du marché²³. Cependant, un groupement d'opérateurs économiques devra désigner une partie chargée

²³ Ces entités peuvent avoir ou non la personnalité juridique mais doivent garantir une protection suffisante des intérêts contractuels de la Commission (selon l'État membre concerné, il peut s'agir, par exemple, d'un groupement ou d'une association momentanée). Le contrat doit être signé par tous les membres du groupement ou par l'un d'eux, dûment mandaté par les autres (une procuration ou autre autorisation valable sera annexée au contrat), lorsque les soumissionnaires n'ont pas constitué d'entité juridique.

de la réception et du traitement des paiements pour les membres du groupement, de la gestion du service, ainsi que de la coordination. Les documents requis et énumérés aux points 12 et 13 ci-après doivent être fournis par chaque membre du groupement.

Chaque membre du groupement est solidairement responsable à l'égard de la Commission.

12. Critères d'exclusion et moyens de preuve

12.1 Le soumissionnaire doit fournir une attestation sur l'honneur, dûment datée et signée, mentionnant qu'il ne se trouve pas dans l'un des cas prévus aux articles 93 et 94 a) du Règlement financier.

Ces articles précisent :

"Article 93 :

1. Sont exclus de la participation à un marché, 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 il sont établis ou celles du pays 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 1²⁴.
- (...)

Article 94 :

Sont exclus de l'attribution d'un marché, les candidats ou les soumissionnaires qui, à l'occasion de la procédure de passation 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; (...)"

12.2 Le soumissionnaire auquel le marché est à attribuer fournit, dans le délai défini par le pouvoir adjudicateur et avant la signature du contrat, la preuve visée au article 134 des Modalités d'exécution, confirmant l'attestation visée au point 1.

²⁴ "Article 96: 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. (...)"

Article 134 des Modalités d'exécution - Moyens de preuves

1. Le pouvoir adjudicateur accepte comme preuve suffisante que le candidat ou le soumissionnaire ne se trouve pas dans un des cas mentionnés à l'article 93 du Règlement financier, points a), b) ou e), la production d'un extrait récent du casier judiciaire ou, à défaut, d'un document récent équivalent délivré par une autorité judiciaire ou administrative du pays d'origine ou de provenance, dont il résulte que ces exigences sont satisfaites.

2. Le pouvoir adjudicateur accepte comme preuve suffisante que le candidat ou soumissionnaire ne se trouve pas dans le cas mentionné à l'article 93 du Règlement financier, point d), un certificat récent délivré par l'autorité compétente de l'État concerné.

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.

3. Suivant la législation nationale du pays d'établissement du soumissionnaire ou candidat, les documents énumérés aux paragraphes 1 et 2 portent sur les personnes morales et/ou sur les personnes physiques, y compris, le cas échéant, 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 l'annexe I du cahier des charges (celle-ci peut-être utilisée comme checklist) pour les moyens de preuves à présenter par le candidat, le soumissionnaire ou le soumissionnaire auquel le marché est à attribuer, acceptés par la Commission Européenne.

3) Le pouvoir adjudicateur peut exonérer un candidat ou un soumissionnaire de l'obligation de produire les preuves documentaires visées au article 134 des Modalités d'exécution si de telles preuves lui ont déjà été présentées aux fins d'une autre procédure de passation de marchés lancée par la DG EMPL 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 le soumissionnaire atteste sur l'honneur que les preuves documentaires ont déjà été fournies lors d'une procédure de passation de marchés antérieure et qu'aucun changement n'est intervenu dans sa situation.

13. Critères de sélection

Le soumissionnaire doit apporter la preuve de sa capacité économique, financière, technique et professionnelle, conformément aux critères ci-dessous.

13.1 Capacité économique et financière :

La capacité économique et financière à effectuer les tâches requises sera évaluée sur la base des documents suivants:

- le (la) soumissionnaire devra apporter la preuve que le chiffre d'affaires réalisé au cours de chacun des deux derniers exercices clôturés s'élève à 75% minimum de la valeur totale du contrat proposé par le contractant;
- bilans ou extraits des bilans et des comptes de résultats relatifs aux deux derniers exercices clôturés; si le (la) soumissionnaire ne peut fournir ces deux documents, son offre

devra être accompagnée d'un document démontrant qu'il(elle) n'est pas contraint légalement de publier annuellement son chiffre d'affaires et/ou son bilan; si, pour une raison valable (dûment justifiée dans l'offre), ces documents ne sont pas disponibles, le(la) soumissionnaire apportera la preuve de sa situation économique et financière conformément à l'article 136(2) du règlement (CE, Euratom) n° 2342/2002 de la Commission du 23.12.2002 (modalités d'exécution) (JO L 357 du 31.12.2002).

- une déclaration bancaire certifiant la bonne santé financière du(de la) soumissionnaire.

Dans le cas d'offres émanant de groupes économiques, ces documents devront être fournis par chacun des membres du groupement économique. Cependant, le premier critère de sélection relatif au chiffre d'affaires devra être respecté par l'ensemble formé par le groupement économique et non par chaque membre pris individuellement.

13.2 Capacité technique et professionnelle :

La capacité technique et professionnelle à effectuer les tâches requises sera évaluée sur la base des éléments suivants:

Le(la) contractant(e) devra démontrer une expérience de travail significative dans un contexte international, incluant les compétences linguistiques nécessaires pour assurer un accès efficace à l'information dans les pays concernés (évaluées sur la base d'une liste des principaux services fournis dans le domaine durant les 5 dernières années).

Pour la personne responsable de la coordination des tâches :

- Elle devra posséder au moins 5 ans d'expérience professionnelle pertinente au titre des tâches de coordination et d'administration relatives à l'organisation et à la gestion d'une étude de cette envergure. Pour évaluer ce critère, la Commission se fondera notamment sur une liste d'activités antérieures dans ce domaine présentée clairement dans le CV.
- Elle devra avoir une connaissance approfondie des questions d'égalité entre les femmes et les hommes et de la situation des femmes sur le marché du travail. Pour évaluer ce critère, la Commission se fondera notamment sur une liste d'activités antérieures dans ce domaine présentée clairement dans le CV.
- Elle devra avoir une expérience appropriée dans le domaine des relations industrielles et dans le milieu des entreprises. Pour évaluer ce critère, la Commission se fondera notamment sur une liste d'activités antérieures dans ce domaine présentée clairement dans le CV.
- Elle devra attester d'une aptitude à mettre en place la structure organisationnelle appropriée pour accomplir toutes les tâches relevant du présent marché, et en particulier l'aptitude à s'adjoindre les compétences nécessaires pour traiter tous les pays. Pour évaluer ce critère la Commission se fondera notamment sur une liste d'organisations, sur lesquelles le(la) contractant(e) pourra s'appuyer, pour les pays concernés par le marché, ainsi que sur un organigramme présentant la structure à mettre en place.
- Elle devra disposer de bonnes compétences rédactionnelles en anglais, français et/ou allemand (évaluées sur la base de publications antérieures).
- Elle devra disposer de bonnes compétences de présentation en anglais, français et/ou allemand (évaluées sur la base de références à des présentations antérieures)

Pour les autres membres de l'équipe, les exigences sont les suivantes :

- L'équipe proposée doit comprendre des membres disposant d'une expérience significative dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes en entreprise dans le secteur privé et/ou le secteur public ;

- Un membre de l'équipe (au moins) doit disposer d'une expérience pertinente dans la rédaction de rapports sur des questions de genre à l'intention d'un public paneuropéen;
- L'équipe proposée doit comprendre des membres disposant d'une compétence appropriée dans les techniques d'évaluation;
- L'équipe proposée doit disposer de membres ayant une expérience pertinente dans la coordination et l'organisation de conférences européennes.

Moyens de preuve: la capacité technique et professionnelle des opérateurs économiques à prester les services décrits ci-dessus sera évaluée et vérifiée comme suit:

- les titres d'études et les qualifications professionnelles des personnes responsables de la prestation des services, y compris les publications et/ou les études et/ou tout autre type de travaux pertinents réalisés dans les domaines objet du présent marché.
- Les CV, **où les compétences demandées doivent être clairement mises en évidence**, devront être joints

14. Critères d'attribution

Le contrat sera attribué à l'offre qui représente le meilleur rapport qualité/prix, compte tenu des critères suivants :

14.1 Qualité :

A. Approche : 30%

- La compréhension de la nature de la mission, de son contexte et des résultats à atteindre

B. Méthodologie : 40%

- La qualité de la méthodologie proposée pour assurer un recueil le plus exhaustif possible des informations.
- La pertinence des critères selon lesquels les initiatives faisant l'objet de l'analyse approfondie seront sélectionnées.
- La qualité de la méthodologie proposée pour assurer une analyse la plus approfondie possible des initiatives sélectionnées y compris la mesure de leurs impacts.

C. Organisation du travail : 30%

- Organisation du travail proposée par le soumissionnaire notamment pour les tâches administratives et logistiques (y compris pour l'organisation de la conférence). Pertinence de la répartition des tâches.
- La méthode de coordination proposée afin d'assurer la mise en œuvre et le suivi, la qualité, l'homogénéité et la cohérence du travail et le contact avec les experts impliqués et les parties prenantes concernées, afin de respecter les échéances et assurer la couverture géographique nécessaire.
- La clarté et la faisabilité du calendrier et du programme de travail proposés.

Il est à noter que le contrat ne sera ***pas*** attribué à l'offre qui reçoit moins de 70% pour la qualité de l'offre.

14.2 Prix :

Le total des points sera divisé par le prix. L'offre avec le meilleur rapport qualité/prix sera retenue.

La Commission pourra, avant la signature du contrat, mettre fin à l'appel d'offre ou à la procédure d'attribution, sans que les soumissionnaires ne puissent demander des compensations financières.

15. Contenu et présentation des offres

15.1 Contenu des offres :

L'offre doit comprendre:

Toute l'information et les documents nécessaires afin que la Commission puisse apprécier l'offre sur base des critères de sélection et d'attribution (voir points 13 et 14 ci-dessus).

L'offre doit comporter trois parties :

a) une première partie comprenant toutes les informations administratives y compris :

- La date de l'offre;
- Le nom du contractant, 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).
- Une fiche "entité légale" dûment complétée
- Preuve d'accès au marché : les soumissionnaires doivent indiquer l'Etat dans lequel ils ont leur siège ou sont domiciliés, en présentant les preuves requises en la matière selon leur loi nationale.
- le statut juridique;
- la date d'établissement ou d'enregistrement;
- le numéro de TVA ou la preuve de l'exonération;
- le numéro de sécurité sociale;

b) une deuxième partie présentant le contenu technique de l'offre y compris :

- une description détaillée de l'approche prévue et de la méthode qui sera appliquée;
- une description des modalités prévues pour l'organisation et la gestion des services et tâches à accomplir;
- un programme de travail, un calendrier indicatif et une description précise des services qui seront fournis;

- une description de l'expérience professionnelle en rapport avec le marché, en mettant l'accent sur les domaines spécifiques visés par le cahier des charges;
- les CV détaillés et la classification (voir l'annexe IV « CV et classification des experts» du projet de contrat ci-joint) des principaux membres de l'équipe du projet.

Veillez vous reporter aux points 13 et 14 ci-dessus pour la totalité des exigences imposées par le présent cahier des charges.

c) une troisième partie constituant le volet financier de l'offre y compris :

- les détails du prix proposé présentés conformément au point 10 ci-dessus, suivant le format du modèle joint à l'annexe III du projet de contrat;
- un formulaire d'«identification bancaire», dûment complété, signé et tamponné par la banque²⁵;
- les bilans et comptes de pertes et profits des deux derniers exercices clos;
- le chiffre d'affaires total réalisé lors des deux derniers exercices;

15.2 Présentation des offres

- Les offres doivent être soumises en triple exemplaire (1 original et 2 copies).
- Les offres doivent comprendre toute l'information requise par la Commission
- Les offres doivent être claires et concises.
- Les offres doivent être signées par le représentant légal.
- Les offres doivent être remises selon les exigences spécifiées dans la lettre d'invitation à soumissionner, et impérativement, dans les délais mentionnés dans cette lettre.

²⁵ Formulaire disponible à l'adresse suivante: http://europa.eu.int/comm/budget/execution/ftiers_fr.htm

Annexe I au cahier des charges de l'appel d'offres ouvert N° VT /2008/037

Etude sur les initiatives non législatives à l'intention des entreprises, pour promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes sur le lieu de travail

Critères d'exclusion (Art. 93§1 RF)	Moyens de preuves à présenter par le candidat, le soumissionnaire ou le soumissionnaire auquel le marché est à attribuer	
	Passation des Marchés (Art. 93§2 RF; Art. 134 ME)	
1. Exclusion de participation à la procédure d'attribution d'un marché, Art. 93§ 1 RF : <i>« Sont exclus de la participation à un marché, les candidats ou les soumissionnaires :...</i>		
1.1. (lit. a) <i>qui sont en état ou qui font l'objet d'une procédure de faillite,</i> <i>de liquidation, de règlement judiciaire</i> <i>ou de concordat préventif, de cessation d'activité,</i> <i>ou sont dans toute situation analogue résultant d'une procédure de même nature existant dans les législations et réglementations nationales²⁶;</i>	Extrait récent du casier judiciaire ou Document récent équivalent délivré par une autorité judiciaire ou administrative du pays d'origine ou de provenance ou Lorsqu'un tel document ou certificat n'est pas délivré par le pays concerné : 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	
1.2. (lit. b) <i>qui ont fait l'objet d'une condamnation prononcée par un jugement ayant autorité de chose jugée pour tout délit affectant leur moralité professionnelle²⁷;</i>	Voir moyens de preuve pour Art. 93§1, lit. a RF ci-dessus	

²⁶ Voir aussi Art. 134§3 des ME : Suivant la législation nationale du pays d'établissement du soumissionnaire ou candidat, les documents mentionnés portent sur les personnes morales et/ou sur les personnes physiques, y compris, le cas échéant, dans le 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.

²⁷ Voir footnote n° 26.

Critères d'exclusion (Art. 93§1 RF)	Moyens de preuves à présenter par le candidat, le soumissionnaire ou le soumissionnaire auquel le marché est à attribuer	
	Passation des Marchés (Art. 93§2 RF; Art. 134 ME)	
1.3. (lit. c) <i>qui, en matière professionnelle, ont commis une faute grave constatée par tout moyen que les pouvoirs adjudicateurs peuvent justifier;</i>	Déclaration du candidat ou soumissionnaire attestant qu'il ne se trouve pas dans une telle situation	
1.4. (lit. d) <i>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'exécuter²⁸;</i>	Certificat récent délivré par l'autorité compétente de l'état prouvant que le candidat ne se trouve pas dans le cas mentionné ou Lorsqu'un tel document ou certificat n'est pas délivré par le pays concerné: 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	
1.5. (lit. e) <i>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 Communautés²⁹;</i>	Voir moyens de preuve pour Art. 93§1, lit. a RF ci-dessus	
1.6. (lit. f) <i>qui font actuellement l'objet d'une sanction administrative visée à l'article 96 paragraphe 1.³⁰</i>	Déclaration du candidat ou soumissionnaire attestant qu'il ne se trouve pas dans une telle situation	

²⁸ Voir footnote n°26.

²⁹ Voir footnote n° 26.

³⁰ Art. 96§ 1 RF : 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.

Critères d'exclusion (Art. 94 RF)	Moyens de preuves à présenter par le candidat, le soumissionnaire ou le soumissionnaire auquel le marché est à attribuer	
	Attribution des Marchés	Subventions
2. Exclusion de l'attribution d'un marché ou d'une subvention Art. 94 RF : « Sont exclus de l'attribution d'un marché, les candidats ou soumissionnaires qui, à l'occasion de la procédure de passation de ce marché :...		
2.1. (lit. a) <i>se trouvent en situation de conflit d'intérêts ;</i>	Déclaration du candidat, soumissionnaire ou demandeur, sur l'absence de conflit d'intérêts fournie, avec la candidature, l'offre ou la proposition	
2.2. (lit. b) <i>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 »³¹.</i>	Aucun moyen de preuve spécifique n'est à fournir par le candidat, soumissionnaire ou demandeur Il appartient à l'ordonnateur, représenté par le comité d'évaluation, de vérifier que les renseignements fournis sont complets ³² et, le cas échéant, de constater les fausses déclarations	

³¹ Cf. Art. 146, 2eme alinéa, des ME du RF : « ...Le comité d'évaluation peut inviter le candidat ou le soumissionnaire à compléter ou à expliciter les pièces justificatives présentées relatives aux critères d'exclusion et de sélection, dans le délai qu'il fixe. » et Art. 178.2 des ME du RF: « Le comité d'évaluation peut inviter un demandeur à compléter ou expliciter les pièces justificatives établissant sa capacité financière ou opérationnelle, dans le délai qu'il fixe. »

³² Voir footnote n°31

RECAPITULATIF DU CADRE DE MESURE DE PERFORMANCE DU PROGRAMME PROGRESS

Résultat final de PROGRESS
Les États membres mettent en application les lois, politiques et pratiques de manière à contribuer aux résultats désirés de l'agenda social

Le programme PROGRESS œuvre en vue de son objectif final en contribuant à renforcer le soutien de l'UE aux États membres dans leur effort d'amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et la promotion d'une société plus solidaire. PROGRESS entend contribuer à (i) un **régime juridique efficace** dans l'UE en ce qui concerne l'agenda social, (ii) une **compréhension commune** des objectifs de l'agenda social, dans l'ensemble de l'UE et (iii) des **partenariats solides** œuvrant pour les objectifs de l'agenda social.

En termes opérationnels, le soutien accordé par PROGRESS permet (i) la fourniture d'analyses et de conseils politiques, (ii) le suivi et les rapports sur la mise en œuvre de la législation et des politiques communautaires, (iii) le transfert de politiques, l'apprentissage et le soutien entre les États membres, et (iv) la communication aux décideurs des avis des parties concernées et de la société au sens large.

Régime juridique

Résultat:
Respect, dans les États membres, de la législation communautaire dans les domaines du programme PROGRESS.

Indicateurs de performance

1. Transposition de la législation communautaire relative aux domaines politiques de PROGRESS.
2. Effectivité de l'application, dans les États membres, de la législation communautaire dans les domaines du programme PROGRESS.
3. Ancrage de la législation et des politiques communautaires dans une analyse approfondie de la situation et sensibilité aux conditions, besoins et attentes des États membres dans les domaines de PROGRESS.
4. Mesure dans laquelle les conseils politiques soutenus par PROGRESS alimentent le développement et la mise en œuvre de la législation et des politiques communautaires.
5. Intégration des questions intersectorielles dans les chapitres politiques du programme PROGRESS.
6. Logique d'intervention sous-jacente commune de la législation et des politiques communautaires en ce qui concerne les matières du programme PROGRESS.
7. Promotion systématique de la parité entre les sexes dans le programme PROGRESS.

Compréhension commune

Résultat:
Compréhension commune et appropriation par les décideurs/responsables politiques, les parties concernées dans les États membres et la Commission, des objectifs dans les domaines politiques de PROGRESS.

Indicateurs de performance

1. Attitudes des décideurs, des intervenants clés et du grand public concernant les objectifs communautaires dans les domaines politiques de PROGRESS.
2. Mesure dans laquelle les priorités ou discours de politique nationale reflètent les objectifs communautaires.
3. Respect des principes de bonne gouvernance (notamment des normes minimales en matière de consultation) dans le débat politique.
4. Mesure dans laquelle les résultats des débats politiques alimentent le développement de la législation et des politiques communautaires.
5. Sensibilisation accrue des décideurs et responsables politiques, des partenaires sociaux, des ONG, des réseaux concernant leurs droits/obligations dans les domaines politiques de PROGRESS.
6. Sensibilisation accrue des décideurs et responsables politiques, des partenaires sociaux, des ONG, des réseaux concernant les politiques et objectifs communautaires dans les domaines politiques de PROGRESS.

Partenariats solides

Résultat:
Partenariats efficaces avec les parties concernées nationales et paneuropéennes pour soutenir les résultats dans les domaines politiques du programme PROGRESS.

Indicateurs de performance

1. Existence d'un consensus/terrain d'entente entre les décideurs, responsables politiques et parties prenantes sur les objectifs et politiques communautaires.
2. Identification et implication par l'UE, d'intervenants clés pour influencer ou changer au niveau national et communautaire.
3. Efficacité des partenariats par rapport aux résultats dans les domaines politiques de PROGRESS.
4. Nombre de personnes desservies ou touchées par les réseaux soutenus par PROGRESS.
5. Degré d'amélioration des compétences de sensibilisation des réseaux soutenus par PROGRESS.
6. Satisfaction des autorités nationales et communautaires concernant la contribution des réseaux.
7. Mesure dans laquelle les réseaux soutenus par PROGRESS adoptent une approche intersectorielle.