

---

## Cahier des charges – Appel d’offres n° VT/2011/008

### **WEESP - Webtool for Evaluated Employment Services Practices - Outil web pour les pratiques évaluées des services de l’emploi**

---

#### 1. INTITULE DU MARCHE

**WEESP - Webtool for Evaluated Employment Services Practices - Outil web pour les pratiques évaluées des services de l’emploi**

#### 2. INTRODUCTION AU PROGRAMME PROGRESS

PROGRESS<sup>1</sup> est le programme de l’Union européenne pour l’emploi et la solidarité sociale destiné à soutenir financièrement la réalisation des objectifs de l’Union dans les domaines de l’emploi, des affaires sociales et de l’égalité des chances, tels que définis dans l’agenda social<sup>2</sup>, ainsi que des objectifs de la stratégie «Europe 2020». Cette nouvelle stratégie à forte dimension sociale vise à faire de l’Union une économie intelligente, durable et inclusive avec des niveaux d’emploi, de productivité et de cohésion sociale élevés. L’Union européenne a besoin de contributions cohérentes et complémentaires des différents volets, méthodes et instruments des politiques européennes, dont le programme PROGRESS, pour aider les États membres à atteindre les objectifs de la stratégie «Europe 2020».

*PROGRESS a pour mission de renforcer la contribution de l’Union afin d’aider 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 cet effet, PROGRESS contribue:*

- à fournir une analyse et des orientations sur ses domaines d’action;
- à assurer le suivi et rendre compte de la mise en œuvre de la législation et des politiques de l’Union dans ses domaines d’action;
- à promouvoir le transfert de politiques, l’apprentissage et le soutien entre les États membres concernant les objectifs et les priorités de l’Union; et
- à relayer les avis des parties prenantes et de la société au sens large.

Plus spécifiquement, le programme PROGRESS soutient:

- la mise en œuvre de la stratégie européenne pour l’emploi (section 1);
- la mise en œuvre de la méthode ouverte de coordination dans le domaine de la protection et de l’intégration sociales (section 2);
- 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);
- la mise en œuvre effective du principe de non-discrimination et la promotion de son intégration dans toutes les politiques de l’Union européenne (section 4);

---

<sup>1</sup> Décision n° 1672/2006/CE du Parlement européen et du Conseil du 24 octobre 2006 établissant un programme communautaire pour l’emploi et la solidarité sociale – Progress, JO L 315 du 15.11.2006.

<sup>2</sup> Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions — Un agenda social renouvelé: opportunités, accès et solidarité dans l’Europe du XXIe siècle, COM(2008) 412 final du 2.7.2008.

- la mise en œuvre effective du principe d'égalité entre les hommes et les femmes et l'action en faveur de son intégration dans toutes les politiques de l'Union européenne (section 5).

Le présent appel d'offres est publié dans le contexte de la mise en œuvre du programme de travail annuel de 2011, qui peut être consulté à l'adresse suivante: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=658&langId=fr>.

### 3. CONTEXTE

«Europe 2020» est la stratégie européenne de la croissance pour une économie intelligente, durable et inclusive, qui prévoit d'atteindre des niveaux élevés d'emploi, de productivité et de cohésion sociale. Elle contient cinq grands objectifs ambitieux, à savoir l'emploi, l'innovation, l'éducation, l'inclusion sociale et le changement climatique et l'énergie, à atteindre à l'horizon 2020. Afin de contribuer à la réalisation de ces objectifs, la Commission a présenté sept initiatives phares. «Une stratégie pour des compétences nouvelles et des emplois»<sup>3</sup> est l'initiative phare majeure destinée à permettre à l'Union d'atteindre l'objectif d'un taux d'emploi de 75 % des hommes et des femmes de 20 à 64 ans d'ici à l'année 2020.<sup>4</sup>

Cette initiative phare définit 13 actions clés assorties de mesures d'accompagnement et de préparation visant à soutenir quatre priorités fondamentales:

- améliorer le fonctionnement des marchés du travail européens en renforçant la flexicurité;
- doter les individus des compétences nécessaires à l'exercice d'un emploi;
- améliorer la qualité des emplois et les conditions de travail; et
- soutenir la création d'emplois.

Eu égard à la flexicurité, la stratégie donne «un nouvel élan à la flexicurité» afin de poursuivre la modernisation des marchés du travail, de revoir et d'adapter les politiques de flexicurité au contexte de l'après-crise en renforçant les composantes de la flexicurité et en affermissant sa concrétisation. Cette révision a pour finalité d'accélérer le rythme des réformes, de réduire la segmentation du marché du travail, de favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes et de rendre les transitions positives.

Enfin, il incombe essentiellement aux États membres d'atteindre ces objectifs et de mettre en place les instruments nécessaires pour y arriver, dans le respect du Traité et du principe de subsidiarité. Les lignes directrices pour l'emploi<sup>5</sup> insistent sur la nécessité

---

<sup>3</sup> COM(2010) 682 final du 23.11.2010.

<sup>4</sup> Deux autres initiatives complètent la «Stratégie pour des compétences nouvelles et des emplois»: 1. l'initiative intitulée «Des compétences nouvelles pour des emplois nouveaux», lancée en 2008, qui définit le programme de la Commission visant à améliorer les compétences professionnelles, mieux anticiper les besoins et renforcer l'adéquation entre l'offre et la demande dans ce domaine et qui soutiendra les priorités de l'initiative phare en matière de compétences; 2. l'initiative phare «Jeunesse en mouvement», qui vise à aider les jeunes à acquérir les connaissances, les compétences et l'expérience dont ils ont besoin pour décrocher leur premier emploi.

<sup>5</sup> COM(2010) 193 final du 27.4.2010.

pour les États membres d'intégrer les principes européens communs de la flexicurité<sup>6</sup>, d'améliorer la flexibilité et la sécurité sur leurs marchés du travail, de mener des politiques actives du marché du travail (PAMT) et de prendre des mesures effectives en matière d'apprentissage tout au long de la vie afin de répondre à la demande actuelle et future sur le marché du travail.

La stratégie européenne pour l'emploi (SEE) met particulièrement l'accent sur l'accroissement quantitatif et qualitatif de la mobilité globale des travailleurs et considère qu'il est essentiel que les travailleurs tirent profit d'un plus grand nombre de possibilités d'emploi et que les entreprises s'adaptent à la dynamique de l'économie. Au sein de la SEE, les services publics de l'emploi (SPE) sont chargés de traduire en actions les orientations politiques en matière d'emploi, et ce, en mettant en œuvre les initiatives phares au niveau le plus proche du citoyen. Ils sont dès lors responsables du résultat de pans essentiels de la SEE et des politiques nationales de l'emploi correspondantes, telles que la politique de la flexicurité<sup>7</sup> et l'initiative intitulée «Des compétences nouvelles pour des emplois nouveaux»<sup>8</sup> qui caractérise désormais la SEE.

L'une des principales leçons tirées des évaluations de la stratégie de Lisbonne réside dans l'importance de la mettre en œuvre correctement. Les services de l'emploi – publics, en particulier (SPE) - assument un rôle capital dans cette mise en œuvre; aussi importe-t-il de renforcer leur capacité de mise en œuvre et d'améliorer leur prestation de services. Si leur mission principale, à l'heure actuelle, est de répondre aux besoins des personnes au chômage, les services de l'emploi peuvent aussi jouer un rôle plus global de prestataires de services tout au long de la carrière, et ce dans des domaines tels que l'évaluation des compétences, l'établissement de profils, l'orientation vers des formations et/ou l'organisation directe de formations, l'orientation professionnelle individuelle et le conseil aux clients (travailleurs et employeurs), en mettant en adéquation des personnes et des profils d'emploi et en offrant des services à des profils de demandeurs de plus en plus diversifiés, tout en aidant les personnes le plus en marge du marché du travail à faire face aux difficultés qu'elles rencontrent. Les services de l'emploi doivent également mettre en place des partenariats entre eux (services de l'emploi des secteurs public et privé et du troisième secteur) lorsqu'il est possible de réaliser des économies d'échelle et des gains d'efficacité. Il est tout aussi vital d'encourager les services de l'emploi, les prestataires d'enseignement et de formation, les partenaires sociaux, les ONG et autres institutions à entretenir des rapports plus étroits entre eux.

---

<sup>6</sup> Communication COM(2007)359 final du 27.6.2007 intitulée «Vers des principes communs de flexicurité» <http://ec.europa.eu/social/home.jsp?langId=fr>

<sup>7</sup> Communication COM(2007)359 final du 27.6.2007 intitulée «Vers des principes communs de flexicurité» <http://ec.europa.eu/social/home.jsp?langId=fr>

<sup>8</sup> COM (2008) 868 final: l'initiative intitulée «Des compétences nouvelles pour des emplois nouveaux» vise à améliorer la capacité d'anticiper et de faire coïncider les compétences requises et les besoins du marché du travail au sein de l'Union européenne, ainsi qu'à promouvoir un marché de l'emploi européen pour les emplois et les formations qui corresponde aux besoins et aux aspirations de mobilité des citoyens.

Site Internet: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=568&langId=fr>

**La ligne directrice pour l'emploi n° 7 consiste à accroître la participation au marché du travail et diminuer le chômage structurel.** Elle s'adresse spécifiquement aux services de l'emploi, dont l'intervention est essentielle pour un meilleur fonctionnement futur des marchés du travail, lorsqu'il s'agit de mettre efficacement en adéquation l'offre et la demande d'emploi: *«Les services de l'emploi devraient être renforcés et ouverts à tous, y compris aux jeunes et aux citoyens menacés par le chômage, et offrir des services personnalisés orientés vers les personnes les plus éloignées du marché du travail.»*<sup>9</sup>

**La ligne directrice n° 8 consiste à développer une main-d'œuvre qualifiée en mesure de répondre aux besoins du marché du travail, promouvoir l'éducation et la formation tout au long de la vie.** Les services de l'emploi peuvent réellement faire la différence lorsqu'il s'agit des stratégies de compétences visant à répondre aux demandes actuelles et futures des marchés du travail, en rapprochant les concepteurs et les prestataires des politiques de l'enseignement et la formation professionnelle de la réalité du marché du travail grâce à une approche préventive, à la proposition/prescription de formations et au développement des compétences.

Les services de l'emploi - secteur privé, public et troisième secteur - sont donc en première ligne pour mettre en œuvre efficacement la SEE. Par conséquent, les services de l'emploi devront plus que jamais fournir des informations opérationnelles sur le type de bénéfices que rapportent les investissements dans le marché du travail afin d'en informer les personnes chargées d'élaborer les politiques. Les services de l'emploi sont en mesure de fournir ces informations et doivent également avoir accès aux informations générées par les autres services de l'emploi. L'objectif du présent appel d'offres consiste à répondre au besoin des services de l'emploi d'avoir accès aux informations concernant les expériences positives ou négatives des autres services.

Afin de faciliter l'accès à ces informations, la Commission européenne met en place un répertoire rassemblant les mesures dans le cadre des politiques actives du marché du travail (PAMT), les outils, pratiques et services qui sont mis en œuvre par tous les types de services de l'emploi et qui ont fait l'objet d'une évaluation afin de mieux comprendre et identifier les pratiques qui fonctionnent, dans quel contexte et pour quelles raisons. Ce répertoire constitue l'objet du présent appel d'offres<sup>10</sup>. De plus, dans le contexte actuel de crise et de restrictions budgétaires dans les États membres, l'élaboration d'un tel système d'informations s'avère nécessaire afin de permettre aux États membres de prendre rapidement des décisions en toute connaissance de cause lorsqu'il est question de mettre en œuvre et de concevoir les politiques du marché du travail.

---

<sup>9</sup> Décision 2010/707/UE du Conseil du 21 octobre 2010 relative aux lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres (JO L 308 du 24.11.2010, p. 49).

<sup>10</sup> Communication COM(2010)682 final du 23 novembre 2010 intitulée «Une stratégie pour des compétences nouvelles et des emplois: une contribution européenne au plein emploi», page 8: «les bonnes pratiques évaluées et éprouvées seront diffusées au moyen d'un nouvel outil web». <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0682:FIN:FR:PDF>

**Ce nouveau répertoire des pratiques évaluées des services de l'emploi s'inscrit dans une initiative stratégique** intégrée plus large de la Commission visant à promouvoir un dialogue stratégique à l'échelle européenne entre les services de l'emploi: le partenariat entre les services de l'emploi - PARES.

La fin du monopole dans la fourniture des services de l'emploi a entraîné l'émergence d'un très grand nombre de prestataires de services très variés sur les marchés européens du travail. Outre les acteurs traditionnels (les services publics de l'emploi), il existe également des services de l'emploi du secteur privé et du troisième secteur, des municipalités, des universités ainsi que des organisations bénévoles et associatives qui fournissent un vaste éventail de services aux usagers. Les relations entre ces services de l'emploi sont très souvent caractérisées par différentes formes de coopération, ainsi que par la complémentarité des services et par une forte concurrence dans certains domaines, par exemple dans le cas des procédures d'appels d'offres et de sous-traitance.

Tous ces acteurs sont des acteurs clés dans la poursuite des objectifs présentés dans la stratégie «Europe2020» (qui propose un projet pour atteindre des niveaux élevés d'emploi, de productivité et de cohésion sociale et une économie à faibles émissions de carbone), dont la mise en œuvre passe par des actions concrètes à l'échelle européenne et nationale. En période de restrictions budgétaires drastiques et de chômage élevé, les trois initiatives PARES se concentrent sur l'accroissement de l'efficacité des services de l'emploi financés par des fonds publics et fournis par des services de l'emploi publics ou privés et, dans le même temps, sur la fourniture de services de haute qualité pour différents groupes de demandeurs. Des partenariats bien structurés entre les prestataires privés et publics combinent les avantages des forces du marché avec des objectifs de politique sociale publique et peuvent contribuer à la réalisation des objectifs de la stratégie «Europe 2020».

PARES rassemblera tous les services de l'emploi afin d'améliorer la coopération entre ces derniers et de définir de manière plus approfondie les domaines dans lesquels ils peuvent fournir des services complémentaires. Dernièrement, certains États membres ont commencé à libéraliser davantage la prestation de services pour les chercheurs d'emploi et ont étendu le rôle des acteurs privés dans la fourniture de programmes publics d'aide à l'emploi. PARES n'a pas pour finalité d'accroître encore davantage la pression concurrentielle entre les services de l'emploi. Concrètement, cette initiative devrait se concentrer sur les moyens d'améliorer encore la coopération et de poursuivre le renforcement de la complémentarité des services proposés. La valeur ajoutée de PARES pour l'Union se situe à ce niveau. PARES n'est pas destiné à modifier/réviser le cadre réglementaire concernant la fourniture des services de l'emploi.

PARES est une mesure d'accompagnement majeure dans l'initiative phare de la Commission «Une stratégie pour des compétences nouvelles et des emplois» visant à soutenir la flexicurité. Elle comprend trois volets différents mais se renforçant mutuellement:

1. **Le dialogue stratégique - PARES**, qui servira de plate-forme pour l'échange et la poursuite de la conceptualisation de bonnes pratiques en matière de coopération et de fourniture de services complémentaires entre les services de l'emploi, ainsi que pour l'élaboration en commun de mécanismes pour la mise en œuvre politique et les retours d'information aux responsables politiques afin de soutenir la réalisation des objectifs relatifs à l'emploi de la stratégie «Europe 2020». Une conférence de lancement PARES

sera organisée en automne 2011 et sera suivie d'une série de dialogues plus restreints et d'un événement final de diffusion en 2012.

**2. L'appel à propositions PARES** qui concerne les projets proposés par les services de l'emploi qui mettent en évidence la fourniture hétérogène de services de l'emploi aux groupes vulnérables. Les propositions doivent présenter comme principale caractéristique cette fourniture hétérogène de services par différents types de services de l'emploi et/ou un programme de financement de la fourniture hétérogène de services axée exclusivement sur les résultats, ce qui signifie que les prestataires de services ne sont rémunérés qu'en cas de réussite.

**3. Le WEESP - Webtool for Evaluated Employment Services Practices - Outil web pour les pratiques évaluées des services de l'emploi.** Il inclura des pratiques organisationnelles, des outils et des mesures de PAMT. Une évaluation interne ou externe, basée sur des données probantes, ou un suivi systématique des résultats des outils, des pratiques, des mesures et des services sera une condition préalable à l'inclusion dans ce répertoire en ligne. Il se présentera sous la forme d'un répertoire en ligne sur le site Internet de la DG EMPL qui répertoriera et transmettra les mesures, outils, pratiques et services des services de l'emploi ayant fait l'objet d'une évaluation et d'un suivi. Les services de l'emploi de tous types, qu'ils participent ou non à l'initiative PARES, seront invités à contribuer au WEESP en fournissant des descriptions de leurs mesures, outils, pratiques et services évalués et suivis. Le contenu de ce répertoire en ligne sera différent de la base de données Eurostat des politiques du marché du travail (PMT)<sup>11</sup>. La base de données PMT d'Eurostat a été conçue comme un instrument pour contrôler la mise en œuvre et l'évolution de politiques du marché du travail bien précises. La base de données PMT recouvre les interventions publiques exclusivement destinées aux groupes de personnes en difficulté sur le marché du travail: sa finalité consiste à classer les interventions en services, mesures et soutiens et à collecter les données sur les dépenses et les participants propres à chaque intervention. Les données quantitatives sur les dépenses et les participants sont complétées par un ensemble de rapports qualitatifs qui décrivent chaque intervention, son fonctionnement, les principaux groupes cibles, etc. Ces rapports qualitatifs de la base de données PMT peuvent apporter une contribution précieuse à l'élaboration du WEESP. De plus, le WEESP doit mentionner le lien avec la base de données PMT, c'est-à-dire qu'il doit, le cas échéant, inclure des informations sur les services et les mesures PAMT évalués si ils sont présents dans la base de données PMT. Les rapports qualitatifs élaborés par la base de données PMT d'Eurostat fournissent des descriptions d'un large ensemble d'interventions des politiques du marché du travail financées par des fonds publics et respectent une structure établie. Les contributions nationales donnent une bonne vue d'ensemble de la structure de base des politiques du marché du travail.

Le WEESP, pour sa part, est un outil d'apprentissage qui se distingue de la base de données PMT d'Eurostat par les trois aspects suivants: son contenu est différent, en ce sens que seules des mesures évaluées (ou suivies) seront sélectionnées. Ce type d'informations ne figure pas dans les rapports qualitatifs nationaux sur les PMT. Deuxièmement, la perspective est différente dans la mesure où le WEESP vise à fournir aux services de l'emploi (et autres acteurs du marché du travail intéressés) des

---

<sup>11</sup> Pour plus de détails, voir

[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour\\_market/labour\\_market\\_policy](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour_market/labour_market_policy)

informations provenant de tous les services de l'emploi, y compris des services de l'emploi privés, des services municipaux et des organisations sans but lucratif. Enfin, le WEESP se distingue par une structure et une présentation différentes, caractérisées principalement par une approche thématique de la conception d'un répertoire en ligne, associée à une présentation facilement accessible.

Les données rassemblées pour la base de données PMT d'Eurostat qui ne sont pas publiées mais peuvent s'avérer utiles au WEESP peuvent être mises à la disposition du contractant.

Dans le cadre de PARES, tous les services de l'emploi sont invités et encouragés à partager les pratiques ayant été évaluées et/ou jugées lors d'une évaluation interne et/ou externe basée sur des données probantes, ou suivies en interne selon une méthode fiable. Le WEESP se concentrera sur les outils, pratiques et mesures PMT novateurs/créatifs et souvent d'envergure limitée par lesquels les services de l'emploi mettent en œuvre les programmes de plus grande envergure. Le principal objectif du WEESP consistera à rendre ces informations publiques de manière systématique et facilement accessible aux responsables politiques et aux praticiens.

Une première version du WEESP devrait être disponible lors de la **conférence de diffusion PARES en 2012**. La section Emploi du programme Progress financera le WEESP.

#### **4. Objet du marché: finalité**

L'article 4 de la décision n° 1672/2006 établissant un programme communautaire pour l'emploi et la solidarité sociale - Progress dispose que «La section 1 [du programme] a pour objet de soutenir la mise en œuvre de la stratégie européenne pour l'emploi (SEE) et de la promouvoir par les moyens suivants: [...] c) organiser des échanges concernant les programmes d'action, les bonnes pratiques et les approches novatrices et promouvoir l'apprentissage mutuel dans le cadre de la SEE». D'un autre côté, l'article 9, paragraphe 1, point b), de la même décision décrit les types d'actions définies comme activités d'apprentissage mutuel. Le WEESP constituera un outil permettant de rassembler et d'échanger les expériences dans les États membres, de diffuser des informations et de stimuler le débat (article 4, paragraphe 1, point d).

L'objet du présent appel d'offres est de trouver un contractant pour aider la Commission à mettre en œuvre un répertoire des pratiques évaluées ou suivies ou des pratiques dont il est établi que les résultats ont fait l'objet d'une évaluation par les services de l'emploi. Ces informations seront publiées afin d'encourager l'apprentissage mutuel et d'informer les responsables politiques. Budget disponible:

700 000 EUR 2011-2013

Le contrat est prévu pour une période de 18 mois et renouvelable une fois.

## 5. PARTICIPATION

Veillez noter 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 les cas où s'applique l'accord multilatéral sur les marchés publics conclu dans le cadre de l'OMC, le marché est aussi ouvert 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.

## 6. TACHES INCOMBANT AU CONTRACTANT

Le contrat comprendra les tâches suivantes:

### **Tâche 1: collecte d'informations auprès de différentes sources à l'échelle nationale**

#### **a) Recherche**

Le contractant sera chargé de rassembler des exemples de pratiques faisant l'objet d'une évaluation ou d'un suivi systématique dans les secteurs d'activité des services de l'emploi. Aux fins du présent appel, on entend par:

- services de l'emploi: tous types de services de l'emploi, public, privé, local, municipal, social et ONG.
- Pratiques évaluées ou systématiquement suivies: les interventions, services, outils, projets, etc. élaborés et gérés par les services de l'emploi. Ces pratiques doivent avoir été évaluées de manière interne ou externe ou, dans le cas contraire, avoir fait l'objet d'un suivi systématique qui prévoit une mesure précise et l'indication claire des résultats. Aux fins du présent appel d'offres, on entend par «pratiques» l'ensemble des mesures, outils ou services à l'aide desquels les services de l'emploi exercent leurs activités. Cette définition englobe les pratiques organisationnelles, les systèmes de suivi et de pilotage et les solutions informatiques ainsi que les différentes mesures destinées aux personnes inactives, aux demandeurs d'emploi, aux personnes changeant d'emploi et aux employeurs, dans les domaines de l'établissement de profils, des interventions précoces, de la formation, de l'orientation professionnelle, de la mise en adéquation, des mesures incitatives à l'emploi, du soutien à l'emploi et à la reconversion, de la création d'emplois, des mesures incitatives à la création d'entreprises, etc. (cette liste étant purement indicative).

- Aux fins du présent appel d'offres, on entend par «évaluée» ou «suivie systématiquement» le fait qu'une pratique ait été soumise à une évaluation, externe ou interne, ou à un système de suivi qui permet d'obtenir une mesure fiable et objective des performances.

Le contractant sera invité à fournir des descriptions des pratiques évaluées des services de l'emploi, indépendamment de la source de financement<sup>12</sup>. Ces pratiques se retrouvent également dans les activités d'apprentissage mutuel de la stratégie européenne pour l'emploi et de la MOC sociale<sup>13</sup>. Le contractant devra proposer les données les plus importantes à rassembler ainsi que le volume de données à collecter, étant entendu que le répertoire doit être pratique et facile d'utilisation. Le contractant déterminera également les métadonnées<sup>14</sup> qui pourront s'avérer utiles dans ce contexte. Pour ce faire, le contractant aura accès aux services de l'emploi, à qui il peut demander de fournir des informations sur leurs activités. Toutes les pratiques sélectionnées devront être présentées selon un modèle commun, proposé par le contractant, et inclure une synthèse en anglais, français et allemand ainsi que des liens vers les pages Internet pertinentes (toutes les langues officielles de l'Union sont acceptées). Le modèle et tous les contenus devront être adaptés aux moteurs de recherche internes mais également externes.

La date de départ pour la collecte de ces pratiques peut être l'année 1998, année du lancement de la stratégie européenne pour l'emploi. Des pratiques plus anciennes pourront être incluses, pour autant qu'elles soient efficaces et efficientes, toujours mises en œuvre et toujours pertinentes dans le contexte économique actuel. Lors de la sélection des pratiques, le contractant devra veiller à favoriser celles qui se sont avérées réellement efficaces et efficientes dans la lutte contre le chômage de longue durée, celles qui visent les groupes défavorisés ou obtiennent un niveau élevé de satisfaction du public visé ou un taux d'insertion élevé, traduisant ainsi les priorités de la stratégie européenne pour l'emploi. En outre, le contractant réalisera sa recherche et sa collecte en gardant à l'esprit l'importance de la «transférabilité» des pratiques, à savoir la mesure dans laquelle l'efficacité et l'efficacité d'une bonne pratique déterminée sont liées à des conditions systémiques (ce qui détermine la possibilité de l'appliquer à un système différent).

Les soumissionnaires expliqueront en outre comment ils vérifieront les informations transmises par leurs experts de contact ou sous-traitants éventuels et comment ils assureront un contrôle de qualité rigoureux de la base de données. Cette modalité vise principalement mais pas exclusivement les pratiques n'ayant pas fait l'objet d'une

---

<sup>12</sup> Le lien suivant fourni un point de départ intéressant pour les projets relevant du FSE: <http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=46&langId=fr>

<sup>13</sup> Voir par exemple les examens par les pairs en matière d'inclusion active des groupes défavorisés: [http://www.peer-review-social-inclusion.eu/themes-cles/12019inclusion-active-1?set\\_language=fr](http://www.peer-review-social-inclusion.eu/themes-cles/12019inclusion-active-1?set_language=fr) et les examens par les pairs dans le domaine de l'emploi: <http://www.mutual-learning-employment.net/>

<sup>14</sup> Aux fins du présent appel d'offres, on entend par «métadonnées» toutes les données qui apportent des informations sur un ou plusieurs aspects des données, notamment: les moyens de création des données, l'objectif des données, les normes utilisées.

évaluation externe. Dans cette optique, la tâche du contractant dépasse le simple contrôle de vraisemblance.

### **b) Pays concernés**

La base de données portera sur les 27 États membres de l'Union européenne ainsi que les pays de l'AELE-EEE. Au terme du contrat, la base de données devra contenir des pratiques issues des 27 États membres et des pays de l'AELE-EEE. La couverture géographique des bonnes pratiques est détaillée à la section 6.2.

### **c) Fichiers standard en EN-FR-DE**

Ces exemples de pratiques feront l'objet de synthèses en trois langues: anglais, français et allemand. Un modèle de fichier pour la synthèse d'une pratique sera élaboré en collaboration avec la Commission européenne. Ce document ne pourra dépasser 1 500 mots et devra inclure les caractéristiques détaillées les plus pertinentes pour résumer la pratique de manière compréhensible, en faisant particulièrement attention à l'aspect de la «transférabilité» décrit précédemment. Le texte devra être facile à comprendre et être structuré d'une manière adaptée à la lecture en ligne. Ces synthèses seront accessibles par l'interface du répertoire sur le site web de la DG EMPL et constitueront le premier point d'accès vers la pratique originale, laquelle devra toujours, dans la mesure du possible, être accompagnée du lien direct vers la page web correspondante. Les traductions devront être d'un niveau professionnel et seront effectuées par le contractant.

## **Tâche 2: téléchargement et mises à jour du répertoire**

La DG EMPL se chargera des mises à jour et de la maintenance techniques. Le contractant devra télécharger le contenu - insérer des données - en collaboration étroite avec la DG EMPL. Le WEESP devra également être mis à jour régulièrement. Cette mise à jour ne devra pas nécessairement avoir lieu à la même période de l'année. Toutefois, il sera nécessaire de fournir des informations fiables auxquelles les parties prenantes auront accès et qui sont réexaminées régulièrement. La mise à jour du contenu du répertoire permettra de proposer des informations longitudinales (permettant de suivre l'évolution d'un même point sur une longue période) ainsi que les nouveautés en matière de prestation de services par les services de l'emploi. Le contractant, avec l'accord de la DG EMPL, proposera la meilleure méthode de mise à jour du contenu, que ce soit une solution automatique à intervalles réguliers (tous les trois, six ou neuf mois, par exemple), ou en fonction des besoins (ajout d'une nouvelle bonne pratique, par exemple), en tenant compte des contraintes techniques du site web de la DG EMPL.

## **Tâche 3: notifications aux utilisateurs**

Le répertoire offrira aux parties intéressées la possibilité de recevoir des informations sur chaque nouvelle entrée dans la base de données. Les informations devront être proposées en anglais, français et allemand. Ces messages d'alerte seront rédigés par le contractant en anglais, français et allemand et se baseront sur - et se rapporteront aux - nouvelles informations disponibles dans le répertoire. Les modalités de ce service de notification dépendront toutefois du mode de mise à jour du répertoire.

## **Tâche 4: établissement d'un rapport ad hoc**

Le contractant rédigera et transmettra à la Commission un rapport présentant l'analyse et la synthèse des tendances et la comparaison des résultats entre pays ainsi que, si possible, les meilleurs exemples de pratiques des services de l'emploi dans les pays figurant dans la base de données. Ce rapport ad hoc s'inscrit dans le contrat et pourra être demandé par la Commission à tout moment pendant la durée du contrat et devra alors être transmis dans un délai de 4 semaines. Le contractant veillera à ce que le rapport ne soit pas une copie du répertoire et qu'il porte sur l'identification et l'analyse des tendances communes au sein des pays figurant dans la base de données, apportant ainsi une valeur ajoutée spécifique au projet. Le sujet de ce rapport sera convenu avec la Commission chaque année. Les sujets retenus devraient aller d'une analyse spécifique des actions visant un groupe cible (les interventions en faveur des groupes défavorisés, par exemple) à des questions davantage «horizontales», ou génériques, telles que les outils de mise en œuvre des politiques. Le rapport devra totaliser 30 pages environ, tableaux et graphiques inclus. Le rapport sera rédigé en anglais et contiendra une synthèse d'environ deux pages en anglais, français et allemand. Les traductions devront être contrôlées par des traducteurs professionnels. Le rapport est susceptible d'être publié sous la responsabilité de la Commission, en version électronique et éventuellement sur papier. Il sera envoyé à la Commission en version électronique, au format d'un document MS Word (\*.doc).

#### **Tâche 5: demandes spécifiques**

Dans leurs offres, les soumissionnaires devront tenir compte du fait qu'ils pourraient être invités à répondre, si nécessaire, à des questions spécifiques de la Commission européenne sur le site web, les données, la méthodologie, etc. formulées sous la forme de demandes ad hoc de portée réduite. Ces demandes peuvent intervenir à la suite de questions parlementaires ou de demandes émanant des États membres. Le contractant pourra également être invité à préparer des présentations (PowerPoint ou autre format) présentées par la Commission. La langue de travail de ces demandes ad hoc sera l'anglais ou le français. Des ressources budgétaires doivent donc être allouées en conséquence.

#### **Tâche 6: comité de pilotage**

Lors de l'exécution du contrat, le contractant travaillera en étroite collaboration avec la Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion et selon ses instructions. Il s'agira de coopérer étroitement avec un comité de pilotage composé de représentants de la Commission européenne et d'autres personnes désignées par la Commission. L'objectif de ces réunions consistera à suivre la mise en œuvre du projet et à proposer, le cas échéant, des mesures correctives. À cet effet, le contractant devra prévoir 4 ou 5 réunions par an, y compris des présentations orales au siège de la Commission à Bruxelles, si nécessaire (ces réunions auront lieu en marge des réunions décrites à la section 8, point 2)). La langue de travail de ces réunions sera l'anglais.

#### **Tâche 7: programme de travail**

Les soumissionnaires sont invités à joindre à leur offre un programme préliminaire des travaux à réaliser sur la période couverte par le contrat.

#### **Tâche 8: contrôle de la qualité**

Les soumissionnaires doivent proposer une procédure de contrôle de la qualité.

### **6.1 Guide et indications concernant l'exécution des tâches**

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 dans le cadre de ses dispositions. En conséquence, le contractant veille:

- à ce que les questions d'égalité des sexes soient prises en compte lorsqu'elles sont pertinentes pour l'élaboration de l'offre technique, en prêtant attention à la situation et aux besoins des femmes et des hommes;
- à ce que la mise en œuvre des activités proposées inclue une perspective éclairée par un examen systématique de la dimension de genre;
- à la ventilation par sexe des données recueillies et compilées pour le suivi des résultats, s'il y a lieu;
- à ce que l'équipe ou le personnel qu'il propose respectent l'équilibre hommes-femmes à tous les niveaux.

De même, les besoins des personnes handicapées doivent être dûment reconnus et respectés lors de l'exécution du service demandé. Par conséquent, lorsque le contractant organise des séances de formation ou des conférences, édite des publications ou élabore des sites web spécialisés, il veille en particulier à ce que les personnes handicapées aient un accès égal 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 est incité à favoriser 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 final, le contractant est invité à préciser les mesures prises et les résultats atteints dans l'exécution de ces obligations contractuelles.

## **6.2 Couverture géographique**

L'outil web pour les pratiques évaluées (WEESP) recouvre les 27 États membres ainsi que les pays de l'EEE et de l'AELE. Si d'autres pays devaient participer en tant qu'États membres au programme PROGRESS pendant la période du contrat, la couverture de celui-ci serait modifiée conformément à l'article 126, paragraphe 1, point f), des modalités d'exécution du règlement financier (procédure négociée). Sauf indication contraire, les termes «États membres» utilisés ci-après désignent tous les pays participants dans le cadre de cette couverture géographique.

## **7. QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES REQUISES**

Voir annexe IV du projet de contrat – «C.V. et classification des analystes».

## **8. CALENDRIER ET RAPPORTS**

Voir articles I.2. et 1.4 du projet de contrat.

La durée totale du contrat ne doit pas dépasser 18 mois à compter de la date de sa signature. Il pourra être renouvelé une fois. Il y a lieu de noter que le calendrier ci-

dessous porte sur une période de 18 mois; l'ensemble des documents et des délais indiqués ci-après devront être communiqués annuellement.

**Exigences supplémentaires** (délais spécifiques pour l'exécution des tâches):

- 1) Les **délais spécifiques relatifs à la réalisation de chaque tâche** définie au point 6 (Tâches incombant au contractant) seront fixés d'un commun accord entre la Commission et le contractant et seront approuvés par la Commission sur la base de la proposition du contractant.

Les contractants sont invités à fournir les documents ci-après.

- Un **rapport initial** en anglais. Il vise à préciser la démarche, l'organisation, la méthode et le programme de travail et doit inclure le calendrier des travaux ainsi qu'une description détaillée de l'organisation et de la gestion par l'équipe des différentes tâches et manifestations réalisées au titre du marché. Ce rapport doit être remis deux mois après la signature du contrat.
- Un **rapport intermédiaire** en anglais. Il vise à fournir une description détaillée des tâches exécutées à ce stade ainsi que le suivi à court terme de chaque point mentionné. Ce rapport doit être remis à la fin du neuvième mois suivant la signature du contrat. Il comprendra une vue complète des activités qui auront été entreprises au titre du marché.
- Un **projet de rapport de procédure final** en anglais. Il doit contenir une liste ainsi qu'une brève description des tâches réalisées au bout de 18 mois. Il sera le produit de l'ensemble des activités effectuées et sera soumis à l'accord de la Commission. Il ne dépassera pas 100 pages et doit être remis à la fin du dix-septième mois.

Un **rapport final** en anglais. Ce rapport tiendra compte des observations et commentaires de la Commission. Il ne dépassera pas 100 pages et sera accompagné d'une synthèse de 10 pages maximum. Tous les rapports susmentionnés seront remis en anglais, en trois exemplaires papier, à la Commission européenne à Bruxelles ainsi que sous format électronique (.doc) à l'expiration du contrat (au dix-huitième mois).

- 2) Le contractant devra prévoir quatre ou cinq réunions de travail à Bruxelles avec les services de la Commission. Ces réunions se tiendront plus ou moins aux dates de remise des rapports. Des ressources budgétaires doivent être allouées en conséquence (voir également tâche 6).

- 3) **Exigences en matière de publicité et d'information**

Conformément aux conditions générales, tous les contractants sont tenus de mentionner que le service concerné est cofinancé par l'Union dans tous les documents et supports médiatiques produits, en particulier les réalisations résultant des activités et les rapports, brochures, communiqués de presse, vidéos, logiciels, etc. s'y rapportant, ainsi que lors de conférences ou séminaires. Dans le cadre du programme de l'Union européenne pour l'emploi et la solidarité sociale (PROGRESS), la formulation suivante est à utiliser:

*La présente (publication, conférence, séance de formation, etc.) est exécutée au titre du programme de l'Union européenne pour l'emploi et la solidarité sociale — PROGRESS (2007-2013).*

*Ce programme est mis en œuvre par la Commission européenne. Il a été établi pour appuyer financièrement la poursuite des objectifs de l'Union européenne dans les domaines de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances, et contribuer ainsi à la réalisation des objectifs de la stratégie Europe 2020 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 des vingt-sept États membres de l'Union, des pays de l'AELE-EEE ainsi que des pays candidats et précandidats à l'adhésion à l'Union.*

*De plus amples informations sont disponibles sur le site suivant: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=fr&catId=327>.*

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 à l'activité visée ici, le contractant devra insérer le logo de l'Union européenne et mentionner la Commission européenne en tant que pouvoir adjudicateur dans toute publication ou tout matériel connexe élaboré au titre du marché.

#### **(4) Règles d'information dans le cadre du programme PROGRESS**

La réalisation du programme PROGRESS se fonde sur une gestion axée sur les résultats. Le cadre stratégique défini en collaboration avec les États membres, les partenaires sociaux et les organisations de la société civile établit la logique d'intervention pour les dépenses liées au programme PROGRESS et définit le mandat de celui-ci ainsi que ses résultats à court et à long terme. Il est complété par des mesures des performances qui servent à déterminer si le programme a donné les résultats escomptés. Pour de plus amples informations sur le cadre stratégique, veuillez consulter le site web de PROGRESS (<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=659&langId=fr>).

La Commission assure un suivi régulier de l'incidence des initiatives soutenues ou commandées dans le cadre du programme PROGRESS et détermine dans quelle mesure ces initiatives contribuent aux résultats définis dans le cadre stratégique. Dans cette optique, le contractant est invité à travailler, de manière soutenue, en étroite collaboration avec la Commission et/ou les personnes habilitées par celle-ci pour définir la contribution attendue et l'ensemble des indicateurs de performance à l'aune desquels cette contribution sera évaluée.

Il est demandé au contractant de collecter des données et de faire rapport sur ses propres performances à la Commission et/ou aux personnes désignées par celle-ci, sur la base d'un modèle qui sera joint au contrat ou à la commande de prestations. En outre, il met à la disposition de la Commission et/ou des personnes désignées par celle-ci tous les documents ou informations permettant de mesurer correctement les performances du programme PROGRESS et leur donne 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.

Les paiements seront échelonnés sur la durée du contrat en fonction de l'avancement des travaux, de la remise des rapports et de la qualité des travaux.

### **•Préfinancement**

Après signature du contrat par la dernière partie contractante, dans un délai de 30 jours après la réception par la Commission d'une garantie financière dûment constituée, représentant au moins le montant du préfinancement facturé, un paiement de préfinancement égal à 30 % du montant total visé à l'article I.3.1 du contrat sera versé.

### **• Paiement intermédiaire**

Pour être recevables, la demande de paiement intermédiaire du contractant doit être accompagnée:

- du rapport intermédiaire établi conformément aux instructions de l'annexe I du contrat,
  - des factures correspondantes,
  - des relevés de frais remboursables au titre de l'article II.7,
- 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 intermédiaire par la Commission, un paiement intermédiaire correspondant aux factures appropriées, d'un montant maximal de 40 % du montant total visé à l'article I.3.1 du contrat, est 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,
  - des relevés de frais remboursables au titre de l'article II.7,
- 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 paiement du solde du montant total visé à l'article I.3.1 du contrat est effectué.

## 10. PRIX

Le prix total de l'offre ne dépassera pas 700 000 EUR (sept cent mille euros) par période de 18 mois. Les soumissionnaires noteront qu'aucune offre excédant ce plafond ne sera prise en considération.

Le prix doit être établi en euros (EUR), hors TVA (en utilisant, 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'appel d'offres), et détaillé suivant le modèle figurant à l'annexe III du contrat type joint.

Aux termes des articles 3 et 4 du Protocole sur les privilèges et immunités de l'Union européenne, celle-ci est exonérée de tous impôts, taxes et droits, y compris la taxe sur la valeur ajoutée; ces droits ne peuvent par conséquent entrer dans le calcul du prix de l'offre. Le montant de la TVA doit être indiqué séparément.

### • **Partie A: honoraires et frais directs**

- Honoraires, exprimés en nombre de personnes/jour, multiplié par le prix unitaire journalier pour chaque analyste et membre de l'équipe du contractant proposé. Le prix unitaire couvre les honoraires ainsi que les dépenses administratives, mais pas les frais remboursables mentionnés ci-dessous.
- Autres frais directs (à préciser de manière détaillée)
  - o Frais éventuels de traduction
  - o Autres frais directs éventuels
  
  - o Frais de site web (à vérifier avec la direction G).

### • **Partie B: frais remboursables**

- Les frais de voyage (autres que les frais de transports locaux) et les frais de séjour du contractant et de son personnel (qui couvrent les frais des analystes lors de déplacements hors de leur lieu d'affectation habituel) liés aux réunions organisées à la demande de la Commission européenne entre celle-ci et le contractant pendant la période de contrat.
  - Frais d'envoi d'équipements ou de bagages non accompagnés, directement liés à l'exécution des tâches précisées à l'article I.1 du contrat.
  - Imprévus.

Prix total = partie A + partie B = 700 000 EUR maximum.

## 11. GROUPEMENTS D'OPERATEURS ECONOMIQUES 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. Il convient cependant de préciser que le consortium choisi peut 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 marché<sup>15</sup>. Ce groupement d'opérateurs économiques devra toutefois désigner une partie chargée de la réception et du traitement des paiements pour ses membres, 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 chaque membre du groupement.

Chaque membre du groupement est solidairement responsable envers la Commission.

## 12. CRITERES D'EXCLUSION ET MOYENS DE PREUVE

- 1) Les soumissionnaires fourniront 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

---

<sup>15</sup> Ces entités peuvent prendre la forme d'une entité dotée ou non de la personnalité juridique, mais offrant une protection suffisante des intérêts contractuels de la Commission (selon l'État membre concerné, il peut s'agir, par exemple, d'un consortium ou d'une association temporaire).

Le contrat doit être signé par tous les membres du groupe ou par l'un d'eux, dûment mandaté par les autres (une procuration ou autre autorisation suffisante sera annexée au contrat), lorsque les soumissionnaires n'ont pas constitué d'entité juridique.

- 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 1<sup>16</sup>.

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; [...]

- 2) Le soumissionnaire auquel il est prévu d'attribuer le marché fournit, dans le délai fixé par le pouvoir adjudicateur et avant la signature du contrat, les preuves visées à l'article 134 des modalités d'exécution, corroborant la déclaration 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.

Lorsque le document ou le 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

---

<sup>16</sup> 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. [...]

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 les candidats, soumissionnaires ou attributaires du marché peuvent 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 de telles preuves lui ont déjà été présentées aux fins d'une autre procédure de passation de marchés de 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 le 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. CRITERES DE SELECTION

Les soumissionnaires seront sélectionnés sur la base de leur capacité financière et économique, de leur capacité professionnelle et technique.

#### a) **Capacité économique et financière:**

Les soumissionnaires doivent fournir suffisamment d'informations pour convaincre la Commission de leur solidité financière, et en particulier pour lui assurer qu'ils disposent des ressources et des moyens financiers nécessaires pour exécuter les travaux visés dans l'offre et que leur viabilité est assurée pendant toute la durée du contrat.

Les documents suivants seront fournis:

- une déclaration bancaire attestant la bonne situation financière du soumissionnaire; dans le cas d'offres émanant de groupements ou de consortiums, cette preuve devra être fournie par chaque membre du groupement ou du consortium;
- une déclaration attestant que le chiffre d'affaires global moyen du soumissionnaire au cours des deux derniers exercices équivaut au moins à 100 % de la valeur du présent marché (700 000 EUR). Dans le cas d'offres émanant de consortiums, le chiffre d'affaires global du consortium doit être pris en compte;
- lorsque la publication des bilans est requise au titre du droit des sociétés du pays dans lequel le prestataire de services est établi, les comptes – bilans et comptes de résultat – des deux derniers exercices, certifiés par un audit externe si la législation nationale l'exige. Dans le cas d'offres

émanant de groupements ou de consortiums, cette preuve devra être fournie par chaque membre du consortium;

- si, pour une raison exceptionnelle que le pouvoir adjudicateur estime justifiée, le soumissionnaire ou candidat n'est pas en mesure de produire les références demandées, il est autorisé à prouver sa capacité économique et financière par tout moyen jugé approprié par le pouvoir adjudicateur.

**b) Capacité technique et professionnelle:**

Pour le **contractant**:

- une expérience avérée de la constitution et de la gestion d'une équipe internationale capable de réaliser les tâches mentionnées au point 6;
- une expérience avérée de la gestion des aspects administratifs, financiers et technologiques du marché;
- la capacité avérée de former la structure organisationnelle appropriée pour la réalisation de l'ensemble des tâches prévues et décrites au point 6.

Pour le **coordonnateur** du projet, les exigences à remplir sont les suivantes:

- une expérience avérée de la coordination et de la réalisation des tâches administratives prévues dans l'organisation et la gestion d'une équipe capable d'effectuer les tâches susmentionnées, en particulier la capacité de recourir à l'expertise nécessaire à l'accomplissement des tâches décrites au point 6; une expérience avérée du travail dans un contexte international, une connaissance approfondie de la politique de l'emploi et des politiques sociales de l'Union, dont les questions spécifiques liées au fonctionnement des marchés du travail, des services publics de l'emploi et d'autres services de l'emploi, ainsi qu'aux priorités actuelles de l'Union, l'établissement de relations avec les parties prenantes de l'Union ayant un rôle dans les politiques de l'emploi et les politiques sociales, la capacité de gérer une équipe d'experts internationaux et de bonnes aptitudes d'analyse et de rédaction; ces compétences doivent être justifiées par une expérience d'au moins 10 ans dans un ou plusieurs des domaines suivants: autorités responsables du marché du travail, responsabilités et activités des services de l'emploi, mobilité de la main-d'œuvre, économie du travail et analyse/politiques du marché du travail;
- de solides compétences en matière de planification et d'organisation; ces compétences doivent être justifiées par au moins 5 ans d'expérience de la coordination de projets, indépendamment de la source de financement, et des méthodes appropriées de gestion de projet;
- de solides compétences d'analyse, la capacité de faire des exposés oraux et d'animer des réunions, d'excellentes compétences oratoires et rédactionnelles; Ces compétences doivent être justifiées par la mise en évidence dans le C.V. des fonctions importantes que le coordonnateur a assumées. la Commission souhaite que le coordonnateur ait occupé de telles fonctions pendant au moins cinq ans;

- la capacité de collaborer avec tous les acteurs concernés et devra avoir établi d'étroites relations avec les parties prenantes de l'Union actives dans les domaines de la politique de l'emploi et des politiques sociales; ces compétences doivent être justifiées par la mise en évidence dans le C.V. des fonctions importantes et des parties prenantes avec lesquelles le coordonnateur a été en rapport; la Commission souhaite que le coordonnateur ait occupé de telles fonctions pendant au moins cinq ans;
- une excellente maîtrise de l'anglais et la connaissance d'autres langues de l'Union; la communication avec la Commission s'effectuera en anglais.

Les **membres de l'équipe du contractant** qui seront chargés des tâches mentionnées au point 6 devront répondre aux exigences ci-dessous.

- Être disponible pour mener à bien une analyse des questions relatives aux services de l'emploi et posséder de solides connaissances des marchés du travail nationaux. Les experts devront posséder une expérience d'au moins cinq ans en matière de recherche à l'échelon européen et/ou international, acquise à l'issue de leurs études universitaires. Ces compétences doivent être attestées par les CV des analystes et des experts proposés et d'autres documents connexes les concernant.
- Plus de 50 % des membres de l'équipe du contractant doivent posséder une expérience professionnelle d'au moins 10 ans dans un ou plusieurs des domaines suivants: autorités responsables du marché du travail, responsabilités et activités des services publics de l'emploi et d'autres services de l'emploi, mobilité de la main-d'œuvre, économie du travail, évaluation et mesure des résultats, mise au point de systèmes de bases de données et d'information dans le domaine des politiques de l'emploi et de l'analyse ou des politiques du marché du travail.
- Pris ensemble, les membres de l'équipe doivent posséder d'excellentes capacités rédactionnelles en allemand, anglais, espagnol, français et italien afin de préparer les dossiers qui seront publiés dans le répertoire. Ces compétences doivent être mises en évidence dans les CV.
- Les membres de l'équipe chargés du répertoire en ligne doivent posséder une expérience d'au moins cinq ans de la gestion de bases de données et de sites web.

**Moyens de preuve exigés;** la capacité technique et professionnelle du soumissionnaire sera évaluée et contrôlée au regard des critères suivants:

Pour le **contractant**:

- Liste des projets réalisés au cours des cinq dernières années, indépendamment de la source de financement (public, privé).
- Liste des projets dans des domaines semblables à ceux du présent appel d'offres (sites web, bases de données et politiques de l'emploi).

Pour ces deux listes, les informations suivantes doivent être clairement précisées:

- montant par projet,
- source,
- montant total de l'ensemble des projets et des marchés,
- nombre de personnes participant au marché,
- objet du marché.

Pour le **coordonnateur**:

- Un C.V. indiquant clairement les qualifications, les aptitudes linguistiques et la liste des projets gérés et, le cas échéant, des publications;

Pour les **membres de l'équipe du contractant**:

- Leurs C.V. indiquant clairement les qualifications, les aptitudes linguistiques et la liste des projets gérés et, le cas échéant, des publications.

\* \* \*

- Déclaration du coordonnateur attestant que les aptitudes linguistiques de l'équipe suffisent pour exécuter les tâches avec efficacité. Le contractant ou le consortium devra justifier de compétences linguistiques sérieuses au moins en allemand, anglais, espagnol, français et italien, et veiller à ce que le projet prévoie des services d'interprétation et de traduction si cela est jugé nécessaire par le contractant.

Les soumissionnaires qui ne répondent pas aux exigences susmentionnées relatives à la capacité économique, financière et technique verront leur offre écartée sans autre évaluation.

#### **14. CRITERES D'ATTRIBUTION**

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

- i) Qualité de la proposition 30 %
  - compréhension générale de la nature du projet et de son contexte;
  - compréhension des résultats à atteindre;
  - cohérence des activités proposées par rapport aux résultats à atteindre.
  
- ii) Organisation du travail 40 %
  - clarté et cohérence du programme de travail;

- description claire des moyens pour atteindre chacun des résultats escomptés à partir des ressources nécessaires;
- organisation de la répartition du travail entre les membres du personnel appropriée, claire, efficace et axée sur les résultats;
- calendrier: bonne organisation en temps utile de l'exécution des tâches requises.

iii) méthode 30 %

- efficacité de la méthode d'élaboration des différentes activités du soumissionnaire, y compris la méthode de coopération avec les services de l'emploi fournissant des informations sur les pratiques;
- méthodes de traitement, d'analyse, de regroupement et d'organisation des informations;
- méthode exhaustive de diffusion et de publication des résultats.

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

Le marché ne sera pas attribué à un soumissionnaire dont l'offre aura obtenu une note inférieure à 70 % pour les critères d'attribution.

## 15. CONTENU ET PRESENTATION DES OFFRES

### Contenu de l'offre

L'offre doit comprendre:

- l'ensemble des informations et documents nécessaires à la Commission pour évaluer l'offre sur la base des critères de sélection et d'attribution (voir les points 13 et 14 ci-dessus);
- un formulaire d'identification bancaire dûment complété et signé par la banque,
- le formulaire «Entité légale» dûment complété,
- le prix,
- les CV détaillés des experts proposés,
- le nom et la qualité du représentant légal du contractant (c'est-à-dire la personne habilitée à agir légalement en son nom vis-à-vis des tiers),
- la preuve que les conditions d'accès au marché sont remplies: les soumissionnaires doivent indiquer l'État dans lequel ils ont leur siège social ou sont domiciliés, en présentant les preuves requises par leur législation nationale.

L'offre comportera trois parties distinctes:

- Partie I: renseignements administratifs
- Partie II: offre technique
- Partie III: offre financière

## **Soumission de l'offre**

L'offre doit être présentée en trois exemplaires (un original et deux copies).

Elle doit comprendre toutes les informations requises par la Commission.

Elle doit être claire et concise.

Elle doit être signée par le représentant légal du soumissionnaire.

Elle doit être soumise dans une des langues officielles de l'Union européenne.

Elle doit être présentée conformément aux conditions précisées dans l'appel d'offres et dans les délais fixés.

En ce qui concerne la présentation de l'offre, il est obligatoire:

- d'imprimer les documents recto verso;
- d'utiliser uniquement des classeurs à deux œillets (**prière de ne pas relier ni coller les documents**).

**Annexe I** Articles 93 et 94 du règlement financier (voir point 12 – Critères d'exclusion)

**Annexe II** Récapitulatif du cadre de mesure des performances du programme PROGRESS

## Annexe I du cahier des charges

Critères d'exclusion [article 93, paragraphe 1, du règlement financier (RF)]	Pièces justificatives à fournir par le candidat, le soumissionnaire ou l'attributaire du marché	
	Passation de marchés [article 93, paragraphe 2, du RF; article 134 des modalités d'exécution (ME)]	
<b>1. Exclusion d'une procédure de passation de marchés, article 93, paragraphe 1, du RF:</b> <i>« Sont exclus de la participation aux procédures de passation de marchés les candidats ou les soumissionnaires:</i>		
<b>1.1. (point a)</b> <i>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<sup>1</sup>;</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– extrait récent du casier judiciaire <b>ou</b></li> <li>– document récent équivalent délivré par une autorité judiciaire ou administrative du pays d'origine ou de provenance <b>ou</b></li> <li>– lorsqu'un tel 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</li> </ul>	–

<sup>1</sup> Voir aussi article 134, paragraphe 4, des modalités d'exécution: «Suivant la législation nationale du pays d'établissement du candidat ou du soumissionnaire, les documents énumérés aux paragraphes 1 et 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.»

<p><b>1.2. (point b)</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 professionnelle<sup>2</sup>;</i></p>	<p>Voir ci-dessus pièces justificatives pour l'article 93, paragraphe 1, point a), du RF</p>		
<p><b>Critères d'exclusion</b>  <b>[article 93, paragraphe 1, du règlement financier (RF)]</b></p>	<p><b>Pièces justificatives à fournir par le candidat, le soumissionnaire ou l'attributaire du marché</b></p>		
	<p><b>Passation de marchés</b>  <b>[article 93, paragraphe 2, du RF; article 134 des modalités d'exécution (ME)]</b></p>		
<p><b>1.3. (point c)</b>  <i>qui, en matière professionnelle, ont commis une faute grave constatée par tout moyen que les pouvoirs adjudicateurs peuvent justifier;</i></p>	<p>Déclaration du candidat ou soumissionnaire attestant qu'il ne se trouve pas dans une telle situation</p>		
<p><b>1.4. (point d)</b>  <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'exécuter<sup>3</sup>;</i></p>	<p>Certificat récent délivré par l'autorité compétente de l'État concerné confirmant que le candidat ne se trouve pas dans une telle situation</p> <p><b>ou</b></p> <p>lorsqu'un tel 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</p>		
<p><b>1.5. (point e)</b>  <i>qui ont fait l'objet d'un jugement ayant autorité de chose jugée pour fraude, corruption,</i></p>	<p>Voir ci-dessus pièces justificatives pour l'article 93, paragraphe 1, point a), du RF</p>		

<sup>2</sup> Voir note de bas de page n° 1.

<sup>3</sup> Voir note de bas de page n° 1.

<i>participation à une organisation criminelle ou toute autre activité illégale portant atteinte aux intérêts financiers des Communautés<sup>4</sup>;</i>			
<b>1.6. (point f)</b> <i>qui font actuellement l'objet d'une sanction administrative visée à l'article 96, paragraphe 1<sup>5</sup>.»</i>	Déclaration du candidat ou soumissionnaire attestant qu'il ne se trouve pas dans une telle situation		

<b>Critères d'exclusion</b> <b>(article 94 du RF)</b>	<b>Pièces justificatives à fournir par le candidat, le soumissionnaire ou l'attributaire du marché</b>	
	<b>Passation de marchés</b>	<b>Subventions</b>
<b>2. Exclusion de l'attribution d'un marché ou d'une subvention (article 94 du RF):</b> <i>«Sont exclus de l'attribution d'un marché, les candidats ou soumissionnaires qui, à l'occasion de la procédure de passation de ce marché:</i>		

<sup>4</sup> Voir note de bas de page n° 1.

<sup>5</sup> Article 96, paragraphe 1, du 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 [...].

<p><b>2.1. (point a)</b></p> <p><i>se trouvent en situation de conflit d'intérêts;</i></p>	<p>Déclaration du candidat, soumissionnaire ou demandeur confirmant l'absence de conflit d'intérêts, à présenter en même temps que la candidature, l'offre ou la proposition.</p>	<p>—</p>
<p><b>2.2. (point b)</b></p> <p><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»<sup>6</sup>.</i></p>	<p>— Aucune pièce justificative spécifique n'est à fournir par le candidat, soumissionnaire ou demandeur.</p> <p>— Il incombe à l'ordonnateur, représenté par le comité d'évaluation, de vérifier que les informations soumises sont complètes<sup>7</sup> et de découvrir toute fausse déclaration.</p> <p>—</p>	<p>—</p>

---

<sup>6</sup> Voir article 146, paragraphe 3, des modalités d'exécution du règlement financier: «[...] 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 article 178, paragraphe 2, des modalités d'exécution du même règlement: «Le comité d'évaluation [...] peut inviter le demandeur à fournir des informations complémentaires ou à expliciter les pièces justificatives présentées en rapport avec la demande [...]»

<sup>7</sup> Voir note de bas de page n° 1.

## Récapitulatif du cadre de mesure de performances du programme PROGRESS

### Résultat final de PROGRESS

*Les États membres appliquent les lois, politiques et pratiques de manière à contribuer aux résultats désirés de l'agenda social*

Le programme PROGRESS a pour mission de renforcer la contribution de l'UE afin d'aider les États membres 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. 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 cet agenda dans l'ensemble de l'UE et (iii) des **partenariats solides** œuvrant en faveur de ces objectifs.

Du point de vue opérationnel, le soutien fourni par PROGRESS permet (i) la fourniture d'analyses et d'orientations sur ses domaines d'action, (ii) la réalisation d'un suivi et de rapports sur la mise en œuvre de la législation et des politiques de l'UE, (iii) le transfert de politiques, l'apprentissage et le soutien entre les États membres, et (iv) la communication aux décideurs des avis des parties prenantes et de la société au sens large.

<p><b>Régime juridique</b> <b>Résultat:</b></p>	<p><b>Compréhension commune</b> <b>Résultat:</b></p>	<p><b>Partenariats solides</b> <b>Résultat:</b></p>
<p><i>Respect, dans les États membres, de la législation de l'UE relative aux domaines d'action du programme PROGRESS.</i></p>	<p><i>Compréhension commune et acceptation, par les décideurs, les pouvoirs publics et les parties prenantes dans les États membres, et la Commission, des objectifs relatifs aux domaines d'action du programme PROGRESS.</i></p>	<p><i>Partenariats efficaces avec les parties prenantes nationales et paneuropéennes pour soutenir les résultats liés aux domaines d'action du programme PROGRESS.</i></p>
<p><b>Indicateurs de performance</b></p>	<p><b>Indicateurs de performance</b></p>	<p><b>Indicateurs de performance</b></p>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Transposition de la législation de l'UE relative aux questions liées aux domaines d'action de PROGRESS.</li> <li>2. Efficacité de l'application, dans les États membres, de la législation de l'UE relative aux questions liées aux domaines d'action de PROGRESS.</li> <li>3. La législation et les politiques de l'UE se fondent sur une analyse approfondie de la situation et prennent en compte les conditions, besoins et attentes des États membres dans les domaines d'action de PROGRESS.</li> <li>4. Mesure dans laquelle les orientations soutenues par PROGRESS alimentent l'élaboration et la mise en œuvre de la législation et des politiques de l'UE.</li> <li>5. Intégration des questions intersectorielles dans les sections du programme PROGRESS.</li> <li>6. Logique d'intervention sous-jacente commune de la législation et des politiques de l'UE en ce qui concerne les thèmes du programme PROGRESS.</li> <li>7. Promotion systématique de la parité entre les sexes dans le programme PROGRESS.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Positions des décideurs, des intervenants clés et du grand public concernant les objectifs de l'UE dans les domaines d'action du programme PROGRESS.</li> <li>2. Mesure dans laquelle les priorités ou discours de politique nationale reflètent les objectifs de l'UE.</li> <li>3. Mesure dans laquelle les principes de bonne gouvernance (notamment les normes minimales en matière de consultation) sont respectés dans le débat.</li> <li>4. Mesure dans laquelle les résultats des débats alimentent l'élaboration de la législation et de la politique de l'UE.</li> <li>5. Plus grande prise de conscience, de la part des décideurs et des pouvoirs publics, des partenaires sociaux, des ONG et des réseaux, de leurs droits/obligations en ce qui concerne les domaines d'action du programme PROGRESS.</li> <li>6. Plus grande prise de conscience, de la part des décideurs et des pouvoirs publics, des partenaires sociaux, des ONG et des réseaux, des politiques et objectifs de l'UE en ce qui concerne les domaines d'action du programme PROGRESS.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Existence d'un consensus/terrain d'entente entre les décideurs, les pouvoirs publics et les parties prenantes sur les objectifs et politiques de l'UE.</li> <li>2. Désignation et mobilisation par l'UE d'acteurs clés pouvant exercer une influence ou susciter un changement au niveau national et à celui de l'UE.</li> <li>3. Efficacité des partenariats par rapport aux résultats liés aux domaines d'action du programme PROGRESS.</li> <li>4. Nombre de personnes desservies par les réseaux soutenus par PROGRESS ou en bénéficiant.</li> <li>5. Mesure dans laquelle le degré d'influence des réseaux soutenus par PROGRESS s'est amélioré.</li> <li>6. Satisfaction des autorités nationales et des instances de l'UE quant à la contribution des réseaux.</li> <li>7. Mesure dans laquelle les réseaux soutenus par PROGRESS adoptent une démarche intersectorielle.</li> </ol>