1. Intitulé du marché

Étude - Actions innovantes visant à faire profiter les PME et les SPE des bonnes pratiques d'entreprise en matière de mobilité des travailleurs.

Numéro de contrat : VC/2006/0498

2. Contexte

L'un des principes fondateurs de l'Union européenne est la liberté de circulation des travailleurs (article 39 du traité instituant la Communauté européenne). Ce principe va de pair avec la promotion du progrès économique et social, un niveau élevé d'emploi et un développement durable. Il est essentiel pour la création d'un espace sans frontières intérieures, le renforcement de la cohésion économique et sociale et une citoyenneté active.

Les lignes directrices intégrées pour la croissance et l'emploi (2005-2008) et, plus particulièrement la ligne directrice n° 20, invitent les États membres à "améliorer la réponse aux besoins du marché du travail par la modernisation et le renforcement des autorités responsables du marché du travail, en particulier les services de l'emploi, afin d'assurer aussi une plus grande transparence des offres d'emploi et de formation aux niveaux national et européen; par la suppression des obstacles à la mobilité des travailleurs en Europe dans le cadre des traités de l'UE; par une meilleure anticipation des besoins de compétences, des pénuries et des blocages sur le marché du travail". La mobilité des travailleurs au sein de l'Union est primordiale et doit être pleinement garantie dans le respect des traités de l'UE. La mobilité géographique est également requise pour élargir l'accès aux possibilités d'emploi à l'échelle de toute l'Union.

En 2002, la Commission a publié son Plan d'action en matière de compétence et de mobilité[1] qui est conçu pour servir le principe de libre circulation des travailleurs, mettre en évidence

[1] COM(2002) 72.

l'importance de la mobilité de la main-d'œuvre pour faire progresser la stratégie de l'emploi, et ouvrir les marchés du travail européens pour les rendre accessibles à tous.

Une mobilité accrue de la main-d'œuvre, à la fois entre les emplois (mobilité professionnelle) et dans et entre les pays (mobilité géographique), aidera à réaliser tous ces objectifs. Elle permettra à l'économie, à l'emploi et à la main-d'œuvre en Europe de s'adapter avec souplesse et efficacité aux nouvelles conditions et d'être un moteur de changement dans une économie mondiale compétitive.

Les pays de l'Union européenne, à l'instar d'autres économies dans le monde, ressentent la pression croissante des défis de la mondialisation et de la concurrence interne accrue pour l'accès aux marchés. La mobilité des travailleurs, tant géographique que professionnelle, est appelée à jouer un rôle important afin de satisfaire les travailleurs qui souhaitent bénéficier de meilleures conditions de vie et de travail et les entreprises qui demandent une adaptation rapide à des compétences nouvelles et en transformation.

Pourtant, en pratique, les taux actuels de mobilité des travailleurs européens restent faibles, en raison d'une combinaison de facteurs tels que la persistance d'obstacles juridiques, administratifs et socioculturels, la méconnaissance des informations et des instruments d'aide existants, ainsi que l'incapacité de nombreux acteurs - notamment les pouvoirs publics et les entreprises - à convaincre les travailleurs des avantages que présente une expérience de travail dans un autre pays et/ou un autre environnement de travail.

Comme le soulignait le rapport du groupe de haut niveau sur la stratégie de Lisbonne en novembre 2004[2], "les efforts déployés en Europe pour doter les individus des outils dont ils ont besoin pour s'adapter à un marché du travail en mutation sont loin d'être suffisants, qu'il s'agisse des travailleurs peu qualifiés ou hautement qualifiés ou des secteurs secondaire ou tertiaire". L'instauration d'un marché du travail européen unique demeure, par conséquent, un objectif évident.

Le programme de mesures d'incitation dans le domaine de l'emploi souligne, dans son programme de travail pour 2006, qu'il est nécessaire de soutenir les efforts de la Commission pour renforcer la mobilité des travailleurs dont l'objectif est de consolider les bases du marché du travail unique en Europe. L'année 2006 est "L'année européenne de la mobilité des travailleurs", et porte en sous-titre "Vers un marché européen du travail". Elle consiste en une série coordonnée de manifestations, d'études et d'échanges de bonnes pratiques afin de sensibiliser le public aux défis et aux avantages de la mobilité des travailleurs tout au long de leur carrière.

---

[2] "Relever le défi" - La Stratégie de Lisbonne en faveur de la croissance et de l'emploi - Rapport au Conseil européen du groupe de haut niveau présidé par M. Wim Kok, novembre 2004.

C'est dans ce contexte qu'est lancée une étude sur "Les actions innovantes visant à faire profiter les PME et les SPE des bonnes pratiques d'entreprise en matière de mobilité des travailleurs". Le but de l'étude sera d'identifier, d'échanger et de transférer un ensemble de meilleures pratiques entre les 25 États membres de l'UE et les 7 autres pays participant au Programme de mesures d'incitation dans le domaine de l'emploi (MIE): les pays membres de l'AELE/EEE, l'Islande, la Norvège et le Liechtenstein, et les États adhérents, la Bulgarie et la Roumanie, et les pays candidats, la Croatie et la Turquie.

3. Objet du marché

L'objet du projet est d'identifier d'éventuels moyens de surmonter les entraves existantes à la mobilité et de tirer profit des pratiques des entreprises au regard de la mobilité des travailleurs. L'accent sera mis sur les bonnes (voire les meilleures) pratiques des moyennes et grandes entreprises en faveur de la mobilité géographique de leurs travailleurs. Ces bonnes pratiques peuvent être d'un grand intérêt pour les petites et moyennes entreprises (PME) et pour les services publics de l'emploi (SPE) en tant que fournisseurs de services tant aux travailleurs qu'aux entreprises. L'idée est d'étudier la réalité vécue dans les (plus grandes) entreprises, plutôt que de développer des modèles théoriques. Les PME, qui privilégient des politiques concrètes en termes de mobilité du personnel, peuvent s'inspirer des bonnes pratiques des grandes entreprises et reproduire des exemples utiles produisant le maximum d'effet sur la mobilité des travailleurs.

Dans l'UE, la mobilité géographique des travailleurs est inférieure à celle observée dans certains autres pays de l'OCDE, comme les États-Unis. Cela est certainement le cas pour les travailleurs des petites entreprises qui rencontrent plus souvent des obstacles que ceux des grandes entreprises. Ces travailleurs, comme ceux des PME, peuvent tirer profit de la mobilité géographique. Les moyennes et grandes entreprises européennes et les réseaux européens de mobilité qui existent déjà ont développé des bonnes pratiques dans le domaine de la mobilité des travailleurs. La collecte d'exemples de bonnes pratiques dans ce domaine est à la fois utile et nécessaire en raison de l'absence d'informations en la matière. Il convient donc de lancer le présent projet destiné à comprendre et appréhender le problème, faire l'inventaire des bonnes pratiques, permettre l'échange de bonnes pratiques et élaborer des services mieux ciblés sur l'employeur.

Le projet tendra à :

- 1) étudier les problèmes de mobilité géographique des travailleurs dans les petites entreprises, dès lors que les moyens de soutien à la mobilité internationale peuvent être plus limités que pour les travailleurs d'entreprises plus grandes;

- 2) identifier et analyser les bonnes pratiques ayant la forme d'actions innovantes imaginées par les entreprises plus grandes. Le projet comportera une étude des bonnes (meilleures) pratiques dans différentes catégories d'entreprises, plusieurs pays, divers secteurs et branches d'activité. Une attention particulière sera accordée aux secteurs les plus ouverts à la mobilité géographique en raison d'économies d'échelle sur les marchés en croissance rapide (par exemple, les TIC, les services spéciaux, …). Afin de ne pas faire double emploi avec des

études existantes, le présent projet s'appuiera sur des recherches récentes effectuées par des universités, des centres de recherche, des organisations internationales et autres;

- 3) analyser 6 cas d'entreprises (plus grandes) choisies parmi une typologie d'entreprises en fonction des critères suivants : secteur d'activité, orientation/dimension internationale de l'activité, taille de l'entreprise en termes d'effectif et de représentativité hommes/femmes du personnel (prédominance du personnel masculin ou féminin);

- 4) encourager l'échange de bonnes pratiques et donner un aperçu d'autres actions innovantes au regard de services ciblés sur l'employeur et le travailleur dans le but de faciliter la mobilité des travailleurs;

- 5) enfin, l'étude sur les bonnes (voire les meilleures) pratiques servira de base à l'élaboration par la Commission d'un guide du travailleur mobile ciblé a) sur les PME et b) sur les SPE. Il sera ainsi possible de mieux orienter les services de l'emploi dans l'UE.

Il est prévu de diffuser les résultats de l'étude en 2007, parallèlement à un processus d'apprentissage mutuel au travers d'une campagne d'échange de bonnes pratiques à l'occasion d'un ou de plusieurs séminaires/réunions.

L'étude aura pour objet d'identifier, d'échanger et de transférer des meilleures pratiques entre les États membres et les pays participant au programme MIE. C'est un volet important du programme de travail du programme MIE pour 2006. Cette démarche va dans le sens de la demande du PE et de décisions antérieures du comité MIE.

4. Participation

Il est à noter que:

L'appel d'offres est ouvert à toute personne physique ou morale relevant du domaine d'application des traités, ainsi qu'à toute personne physique ou morale d'un pays tiers ayant conclu avec les Communautés un accord particulier dans le domaine des marchés publics, aux conditions que prévoit cet accord.
Il est également ouvert aux ressortissants des États qui ont ratifié l'accord multilatéral sur les marchés publics conclu dans le contexte de l'Organisation mondiale du commerce, dans les cas où ce dernier est applicable et aux conditions qu'il prévoit. Il est à noter que cet accord ne porte pas sur les services de recherche et de développement relevant de la catégorie 8 de l'annexe II A de la directive 2004/18/CE.
Dans la pratique, la participation des candidats des pays tiers qui ont conclu un accord bilatéral ou multilatéral avec les Communautés dans le domaine des marchés publics doit être admise, aux conditions prévues par cet accord. Les offres de ressortissants des pays tiers qui n'ont pas conclu d'accord de cette nature peuvent être acceptées, mais aussi refusées.

5. Tâches à réaliser par le contractant

Les tâches à réaliser sont les suivantes :

a) Le contractant effectuera une analyse et une description succinctes mais exhaustives des principaux problèmes et obstacles existants concernant la mobilité géographique des travailleurs, et en particulier des travailleurs des PME. Il recensera les principaux enjeux et donnera un aperçu et une description clairs et complets des problèmes. Il s'appuiera en cela sur un inventaire de la littérature en s'intéressant davantage aux problèmes les plus courants en la matière.

b) Le contractant procèdera à une enquête sur les meilleures pratiques dans les entreprises. Son enquête s'étendra aux moyennes et grandes entreprises (y compris les multinationales) dans différents pays. L'étude se polarisera sur les bonnes, voire les meilleures pratiques visant à surmonter ou supprimer les principaux problèmes/obstacles à la mobilité des travailleurs. L'idée est d'étudier la réalité vécue dans les (plus grandes) entreprises, plutôt que de développer des modèles théoriques. L'accent sera mis sur les politiques efficaces, essentiellement celles relatives aux ressources humaines, en termes de mobilité du personnel, et sur les bons exemples ayant le maximum d'incidence sur la mobilité des travailleurs. L'étude doit couvrir les 25 États membres de l'UE et les 7 autres pays participant au programme de mesures d'incitation à l'emploi (MIE): les pays membres de l'AELE/EEE, l'Islande, la Norvège et le Liechtenstein, et les États adhérents, la Bulgarie et la Roumanie, et les pays candidats, la Croatie et la Turquie. Le contractant mènera son enquête dans les entreprises (y compris les multinationales) et éventuellement dans d'autres organisations au moyen d'un questionnaire suivi de visites sur place dans un nombre sélectionné d'entreprises. Le questionnaire doit être envoyé à au moins 500 entreprises.

c) Études de cas : Le contractant étudiera 6 cas d'entreprises choisies en fonction des critères suivants : secteur d'activité, orientation/dimension internationale de l'activité, taille de l'entreprise en termes d'effectif et de représentativité hommes/femmes du personnel (prédominance du personnel masculin ou féminin). Avant de lancer l'étude de cas, le contractant proposera sa sélection de 6 entreprises (typologie et noms des entreprises) à la Commission européenne qui donnera son accord.

d) Le contractant analysera les bonnes pratiques et expliquera pour quelle raison et dans quelle mesure celles-ci réussissent à surmonter ou supprimer les obstacles à la mobilité des travailleurs, et notamment des travailleurs des PME. Il commentera l'efficacité de ces pratiques, en fonction de différents paramètres, comme la taille de l'entreprise, sa politique spécifique et son approche globale en faveur de la mobilité des travailleurs, les objectifs énoncés et évalués à l'aune du problème en question, les mesures d'accompagnement au niveau national et/ou régional, etc... L'analyse des bonnes pratiques livrera les éléments de base pour l'élaboration par la Commission d'un guide à l'intention des PME et des Services publics de l'emploi (SPE) sur la manière d'encourager la mobilité des travailleurs. Le but est de soutenir les SPE dans leur rôle de fournisseur de services aux PME et de faciliter ainsi la mobilité des travailleurs des PME dans l'UE.

e) Le contractant fera le point sur d'autres actions innovantes contribuant à l'échange de meilleures pratiques dans les services ciblés sur l'employeur et le travailleur afin de faciliter la mobilité internationale des travailleurs.

f) Le contractant participera à 3 réunions (au moins) avec les services de la Commission européenne pour présenter et examiner les avancées du projet.

g) Le contractant sera en mesure de présenter les résultats de l'étude au cours d'une réunion du réseau des SPE de l'EEE prévue au Portugal, au cours du second semestre de 2007.

L'étude couvrira tous les États membres de l'UE, les pays de l'EEE, l'Islande, la Norvège et le Liechtenstein, et les deux pays adhérents qui participent au programme MIE, la Bulgarie et la Roumanie, et les deux pays candidats, la Croatie et la Turquie. Il peut être fait référence aux bonnes pratiques en vigueur aux Etats-Unis et au Canada s'il ressort de l'inventaire de la littérature qu'il existe dans ces pays de meilleures pratiques d'une qualité exceptionnelle et d'une efficacité exemplaire.

Guide et modalités d'exécution des tâches

Les contractants potentiels proposent la méthodologie de leur choix, mais celle-ci doit comporter un inventaire de la littérature pertinente et une enquête auprès de quelques entreprises (dont des multinationales) et éventuellement d'autres organisations au moyen d'un questionnaire suivi de visites sur place dans un échantillon sélectionné d'entreprises. Le questionnaire doit être préalablement soumis à l'approbation de la Commission.

6. Qualifications professionnelles requises

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

7. Calendrier et rapports

Voir l'article I.2 du contrat.

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

La durée totale du contrat est fixée à 12 mois à compter de sa signature.
Un rapport intermédiaire, relatant les avancées du projet et les premiers résultats obtenus, doit être soumis dans les 6 mois à compter du lancement du projet d'étude. Le rapport intermédiaire expliquera les avancées réalisées par rapport aux points a), b), c) et d) énoncés au point 4 ci-dessus.
Un projet de rapport final en anglais de 100 pages au maximum, accompagné d'un résumé en français et en allemand de 10 pages au maximum, sera présenté dans un délai de 10 mois. Le projet de rapport final rendra compte des points a) à e) énoncés au point 4 ci-dessus et contiendra 1) des fiches descriptives des bonnes pratiques qui peuvent être publiées sur le site web à des fins de diffusion et 2) les conclusions de l'étude, rédigées de manière très précise et concise. Les conclusions seront incorporées dans le résumé traduit en français et en allemand. Le rapport final sera livré à l'expiration du contrat.

8. Paiements et contrat type

En élaborant son offre, le soumissionnaire devra tenir compte des dispositions du contrat type contenant les « Conditions générales applicables aux contrats de services ».

Article I.4. du contrat.

Les paiements au titre du contrat sont effectués conformément à l'article II.4. Il n'est procédé au règlement que si le contractant 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 contractant.

I.4.1. Préfinancement

Sans objet.

I.4.2. Paiement intermédiaire

Pour être valables, les demandes de paiement intermédiaire doivent être accompagnées:

- d'un rapport technique intermédiaire établi conformément aux instructions de l'annexe 1 du contrat,
- des factures concernées, à condition que le rapport ait été approuvé par la Commission.

La Commission dispose d'un délai de quarante-cinq jours à compter de la réception des rapports pour approuver ou refuser ceux-ci, et le contractant dispose d'un délai de trente jours pour présenter des informations complémentaires ou de nouveaux rapports.
Dans les 30 jours à compter de la date d'approbation du rapport par la Commission, un paiement intermédiaire équivalant aux factures correspondantes, à concurrence de 50% maximum du montant total visé à l'article I.3.1 du contrat sera effectué.

I.4.3. Paiement du solde

Pour être valable, la demande de paiement du solde adressée par le contractant doit être accompagnée:
- du rapport technique final établi conformément aux instructions de l'annexe I du projet de contrat,
- des factures concernées, à condition que le rapport ait été approuvé par la Commission.

La Commission dispose d'un délai de 45 jours à compter de la réception des rapports pour approuver ou refuser ceux-ci, et le contractant dispose d'un délai de 30 jours pour présenter des informations complémentaires ou de nouveaux rapports.
Dans les 30 jours à compter de la date d'approbation du rapport par la Commission, le paiement du solde du montant total visé à l'article 1.3.1 du contrat est effectué.

I.4.4. Garantie de bonne fin

Sans objet.

9. Prix

Le prix total de l'offre n'excèdera pas 250 000 € (deux cent cinquante mille euros).

Le prix doit être établi en euros (€), 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 ventilé suivant le modèle de l'annexe III incluse dans le contrat type joint.

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

Les dépenses autres que les rémunérations et les coûts directs, comme les estimations de frais de déplacement et de séjour, seront indiquées séparément et remboursables après réception par la Commission des pièces justificatives originales, notamment les factures acquittées, les documents de voyage y compris les tickets, les cartes d'embarquement, etc.

Partie A: honoraires et frais directs

Honoraires, exprimés en nombre d'homme/jours multiplié par le prix unitaire journalier pour chaque expert proposé; le prix unitaire doit couvrir les honoraires et les dépenses de fonctionnement des experts, mais pas les frais remboursables définis ci-dessous.
Autres frais directs (veuillez préciser s'il y a lieu)

Partie B: frais remboursables

Voir l'annexe III.2.2 du contrat.

Frais de déplacement (à l'exception des frais de transport local);
Frais de séjour du contractant et de son personnel (qui couvrent les frais de séjour des experts effectuant de brèves missions en dehors de leur lieu d'affectation habituel);
Frais d'envoi d'équipements ou de bagages non accompagnés, directement liés à l'exécution des tâches spécifiées à l'article I.1. du contrat.
Imprévus éventuels.

Prix total = Partie A + Partie B = 250 000 € maximum

10. Composition d’un partenariat ou d’un consortium

Si un partenariat ou un consortium est envisagé, sa composition devra être indiquée et les critères énumérés au point 12 devront être précisés pour chacun de ses membres. De plus, un des membres du consortium ou du partenariat devra être désigné comme contractant principal et devra assumer envers la Commission l'entière responsabilité de l’offre et, s’il lui est attribué, du futur contrat.

11. Critères d’exclusion et pièces justificatives

Réglementation applicable:
Article 93 du règlement financier

Sont exclus de la participation à un marché les candidats ou 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’une condamnation prononcée par un jugement ayant autorité de chose jugée pour fraude, corruption, implication dans une organisation criminelle ou toute autre activité illégale préjudiciable aux intérêts financiers des Communautés;
f) qui, suite à la procédure de passation d'un autre marché ou de la procédure d'octroi d'une subvention financés par le budget communautaire, ont été déclarés en défaut grave d'exécution en raison du non-respect de leurs obligations contractuelles.

Les candidats ou soumissionnaires doivent attester qu'ils ne se trouvent pas dans l'une des situations prévues au paragraphe 1.

Article 134 des modalités d'exécution - Moyens de preuve

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, paragraphe 1, points a), b) ou e), du règlement financier, 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 ressort que ces exigences sont satisfaites.

Le pouvoir adjudicateur accepte comme preuve suffisante que le candidat ou 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.
Si 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.

Suivant la législation nationale du pays d'établissement du soumissionnaire ou candidat, les documents énumérés aux paragraphes 1 et 2 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.

Article 94 du règlement financier

Sont exclus de l'attribution d'un marché les candidats ou les soumissionnaires qui, lors 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.

Voir à l'annexe I (qui peut être utilisée comme liste de contrôle) les pièces justificatives que le candidat, soumissionnaire ou demandeur peut valablement présenter à la Commission européenne.
Toute offre ne comportant pas les pièces justificatives prévues dans cette annexe sera exclue.

La DG Emploi n'acceptera pas de déclaration écrite par laquelle le candidat affirmerait lui-même qu'il ne se trouve dans aucune des situations décrites à l'article 93, paragraphe 1, points a), b), d) et e) (voir ci-dessus).

12. Critères de sélection

a) Capacité économique et financière:

Afin de permettre à la Commission de déterminer la capacité économique et financière d'une entreprise à exécuter le présent contrat, les documents suivants doivent être fournis:

1. le soumissionnaire doit prouver que le chiffre d'affaires réalisé au cours du dernier exercice financier correspondait au moins à 200% du prix proposé pour le présent marché (=500 000 €); dans le cas d'un consortium, cette preuve doit être fournie par chaque membre du consortium;

2. les bilans des trois derniers exercices, si la publication des bilans est prescrite par le droit des sociétés du pays dans lequel le prestataire de services est établi; dans le cas d'offres émanant de consortiums, cette preuve devra être fournie par chaque membre du consortium;

3. un état du chiffre d'affaires global et du chiffre d'affaires correspondant aux services faisant l'objet du marché, réalisés par l'entreprise au cours des trois derniers exercices; dans le cas d'offres émanant de consortiums, cette preuve devra être fournie par chaque membre du consortium;

4. une attestation bancaire prouvant la capacité financière du soumissionnaire; dans le cas d'offres émanant de consortiums, cette attestation doit être fournie par chacun des membres du consortium.

La DG Emploi n'acceptera pas une simple déclaration sur l'honneur du soumissionnaire ou du candidat concernant sa capacité économique et financière.

b) Capacité technique:

Les titres et qualifications professionnels du prestataire seront établis en fournissant :

- des CV détaillés de tous les membres de l'équipe chargée de l'étude,

- d'une liste des principaux services ou études réalisés dans le domaine politique en question au cours des 3 dernières années,

- la preuve d'une bonne expérience en matière d'analyse dans le domaine concerné, y compris dans les aspects théoriques et pratiques, attestée par les CV et autres informations sur les experts proposés,

- la preuve d'une bonne expérience dans le domaine faisant l'objet de l'étude, attestée par les CV et autres informations sur les experts proposés,

- la preuve de la possession de compétences linguistiques suffisantes pour exécuter les tâches de manière efficace. Le contractant ou le consortium devra justifier de bonnes compétences linguistiques, au moins dans les trois langues de travail de la Commission (anglais, allemand, français), et veiller à ce que le projet prévoie des services d'interprétation et de traduction, s'il l'estime nécessaire;

- une liste des coordinateurs et experts auxquels il devra être fait appel pour l'évaluation, accompagnée de leurs CV et de leurs qualifications et capacités professionnelles,

- une déclaration du coordinateur attestant que l'équipe dispose des compétences indispensables à la réalisation de l'étude, y compris des compétences professionnelles et linguistiques nécessaires,

- si l'offre est présentée par un consortium: identification claire du coordonnateur des travaux qui sera également chargé de signer le contrat, et la confirmation écrite de chacun des membres du consortium indiquant qu'ils seraient disposés à participer au projet, et décrivant brièvement leur rôle.

13. Critères d'attribution

Le marché sera attribué à l'offre présentant le meilleur rapport qualité/prix, compte tenu des critères ci-dessous.

a) qualité de la proposition 30% au total
- preuve de la pleine compréhension de la nature de l'étude, de son contexte et des résultats à atteindre; 15%
- cadre de référence, domaines couverts. 15%

b) l'approche méthodologique proposée 35% au total
- méthodes de traitement de l'information et d'interprétation des données quantitatives et des informations qualitatives; 10%
- actions prévues en complément des sources d'information disponibles (enquêtes, entretiens, etc.); 10%
- méthodes d'envoi d'informations en retour par rapport aux résultats et recommandations de l'étude; 10%
- contributions à la réunion des chefs des SPE qui discuteront des résultats de l'étude. 5%

c) la précision et la cohérence du plan de travail 35% au total
- organisation du travail, répartition des tâches du personnel; 20%
- clarté de la présentation du plan de travail 15%

Il convient de noter que le marché ne sera pas attribué à un soumissionnaire obtenant moins de 70% à l'analyse des critères d'attribution. Le total des points sera ensuite divisé par le prix, et l'offre obtenant le meilleur score sera retenue.

14. Contenu et présentation des offres

Contenu des offres

Les offres doivent comprendre:
toutes les informations et tous les documents nécessaires pour permettre à la Commission d'évaluer l'offre sur la base des critères de sélection et d'attribution (voir points 12 et 13 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,

les nom et qualité du représentant légal du contractant (la personne habilitée à agir légalement en son nom vis-à-vis des tiers),
une preuve d'admissibilité : les soumissionnaires doivent indiquer l'État dans lequel ils ont leur siège ou sont domiciliés et présenter les pièces justificatives requises en la matière selon leur loi nationale.

Présentation des offres

L'offre doit être déposée en triple exemplaire (un original et deux copies).
Elle doit inclure toutes les informations requises par la Commission (voir points 9, 10, 11 et 12 ci-dessus).
Elle doit être claire et concise.
Elle doit être signée par le représentant légal du soumissionnaire. **Toute offre non signée sera écartée.**
Elle doit être présentée conformément aux conditions précisées dans l'invitation à soumissionner, et dans les délais fixés.