

Ligne budgétaire B2-1630 — Mesures innovatrices au titre de l'article 6 du règlement relatif au Fonds social européen (FSE)

Appel à candidatures n° AC/2003/001 en vue de la constitution d'une liste d'experts pour l'évaluation des propositions reçues dans le cadre de l'appel à propositions VP/2003/021 «Approches novatrices en matière de gestion du changement»

(2003/C 242/09)

1. Objet de l'appel à candidatures

Dans le cadre de la mise en œuvre de l'article 6 du règlement (CE) n° 1784/1999 du Parlement européen et du Conseil du 12 juillet 1999 sur le Fonds social européen ⁽¹⁾, la Commission a programmé pour le deuxième semestre 2003 le lancement d'un appel à propositions comportant trois échéances, respectivement en 2004, 2005 et 2006. Le thème global de cet appel sera «Approches novatrices en matière de gestion du changement».

Dans ce cadre, la Commission invite à présenter des candidatures en vue de la constitution d'une liste d'experts qui pourra être utilisée pour l'évaluation des propositions qui seront reçues en réponse à l'appel à propositions susmentionné.

Les experts auront pour tâche d'assister la Commission dans l'évaluation des propositions par rapport aux objectifs du programme, aux priorités et aux critères définis dans l'appel à propositions et dans le guide du candidat y afférent.

NB: Le présent appel à candidatures constitue un exercice spécifique et séparé par rapport à l'appel à manifestation d'intérêt de la DG Emploi et affaires sociales AMI/INT/2003 publié dans le JO S 132 du 12.7.2003. Les experts intéressés doivent y répondre ad hoc.

2. Objectifs de l'appel à propositions VP/2003/021

L'article 6 a pour objectif général de soutenir des actions innovatrices visant à favoriser de nouvelles approches et à identifier des exemples de bonnes pratiques pouvant ultérieurement améliorer la réalisation des actions soutenues par le FSE.

L'article 6 permet en particulier de financer des actions innovatrices contribuant à la définition de politiques et de

programmes futurs en explorant de nouvelles approches relatives au contenu et/ou à l'organisation du travail, y compris la formation professionnelle et l'adaptation industrielle. Un financement peut être accordé à des actions telles que des projets pilotes, des études, des échanges d'expérience et des activités d'information.

Dans ce contexte, le thème des «Approches novatrices en matière de gestion du changement» a été jugé opportun et pertinent pour l'article 6 pour la période allant de 2004 à 2006. Dans le cadre de ce thème, l'article 6 peut contribuer à soutenir financièrement l'élaboration et l'expérimentation d'actions innovatrices visant à anticiper et à gérer les changements.

Sous le thème global des «Approches novatrices en matière de gestion du changement», les actions innovatrices s'articuleront autour de deux thèmes secondaires spécifiques:

- 1) **la gestion du changement démographique**, dans le but de soutenir des initiatives novatrices pour promouvoir le vieillissement actif et relever le taux d'emploi des travailleurs âgés; et
- 2) **la gestion de la restructuration**, dans le but de soutenir des solutions novatrices en matière de restructuration en renforçant la capacité d'adaptation et d'anticipation des travailleurs, des entreprises et des pouvoirs publics.

Le premier volet de l'appel à propositions accordera la priorité aux initiatives concrètes abordant au moins un des aspects suivants:

— l'anticipation du vieillissement et de l'évolution de l'emploi dans un contexte spécifique (sectoriel ou géographique par exemple) en vue d'identifier le moment de l'apparition d'éventuels goulets d'étranglement et leur importance et de développer des stratégies appropriées pour maintenir en activité et/ou réintégrer des travailleurs âgés;

— le développement de stratégies de gestion de l'âge et d'investissement dans les ressources humaines pour accroître l'adaptabilité et la flexibilité des travailleurs âgés ainsi que de l'entreprise;

⁽¹⁾ JO L 213 du 13.8.1999 et COM(2000) 894 du 12.1.2001.

- le développement et l'expérimentation de méthodes alternatives d'organisation du travail au niveau de l'entreprise en vue d'améliorer la qualité de l'emploi pour les travailleurs âgés et d'utiliser de façon optimale les compétences et l'expérience des travailleurs âgés;
- le développement et la mise à l'essai de nouvelles méthodes de formation des travailleurs âgés en vue de préserver et d'améliorer leurs compétences et qualifications dans l'optique d'une meilleure capacité d'emploi;
- la sensibilisation au potentiel des travailleurs âgés et la modification des attitudes et comportements des employeurs et des travailleurs âgés;
- le développement de nouvelles stratégies pour modifier la pratique du recours à la retraite anticipée en cas de restructuration d'entreprises, en supprimant le préjugé de l'âge lors des révisions d'effectifs.

Le second volet de l'appel à propositions accordera la priorité aux initiatives concrètes abordant au moins un des aspects suivants:

- le développement de mécanismes et de systèmes d'anticipation au niveau territorial permettant de contribuer à la gestion de crises et de restructuration par les autorités régionales et locales;
- le développement de mécanismes et de systèmes d'anticipation pour une meilleure gestion des restructurations dans un cadre spécifique (au niveau de l'entreprise ou sectoriel par exemple), notamment des méthodes et systèmes de prévision, la recherche comparative et les indicateurs, des mécanismes de consultation des acteurs concernés, etc.;
- le développement d'approches intégrées face aux implications des restructurations susceptibles de générer des résultats spécifiques en termes de réduction ou atténuation des effets négatifs, par exemple la formation (recyclage) et la mise à jour des qualifications, des services d'orientation et de réinsertion professionnelles, les actions d'aide et de régénération des entreprises, etc.;
- le développement et l'expérimentation de systèmes et d'outils spécifiques à l'appui des restructurations dans les petites et moyennes entreprises (PME);
- le développement des capacités des acteurs concernés — direction de l'entreprise, travailleurs, représentants des travailleurs, partenaires sociaux, autorités territoriales et autres acteurs concernés — en vue de renforcer leur potentiel et leur aptitude à intervenir de manière constructive dans les processus de restructuration.

Le texte de l'appel, le guide du candidat, ainsi que toute information supplémentaire pertinente seront accessibles aux adresses suivantes à partir de fin octobre 2003:

- Site Article 6 FSE:

http://europa.eu.int/comm/employment_social/esf2000/article_6-fr.htm

- Site pour l'appel à propositions:

http://forum.europa.eu.int/Public/irc/empl/vp_2003_021/library

3. Critères d'éligibilité

Sous réserve du respect des conditions contenues dans les articles 93 et 94 du règlement (CE, Euratom) n° 1605/2002 du Conseil du 25 juin 2002 portant règlement financier applicable au budget général des Communautés européennes ⁽¹⁾, toute personne physique ou morale titulaire de la nationalité d'un des pays membre de l'Union européenne, peut poser sa candidature comme expert indépendant potentiel.

Sera en situation d'exclusion le candidat qui:

- est en état de faillite, de liquidation, de cessation ou suspension d'activité, de règlement judiciaire, de concordat ou mesure similaire ou a fait l'objet d'une procédure de cette nature;
- a fait l'objet d'une condamnation non susceptible de recours pour une infraction professionnelle;
- est en situation fiscale ou parafiscale irrégulière;
- fournit des renseignements incomplets ou erronés.

4. Critères de sélection

- a) Les candidats doivent témoigner, au moyen du formulaire de candidature et d'un curriculum vitae:
 - d'une connaissance approfondie des objectifs généraux et du contenu opérationnel du Fonds social européen et de la stratégie européenne pour l'emploi;
 - d'une bonne connaissance de la politique et de la législation européennes dans le domaine du dialogue social;
 - d'une connaissance approfondie et directe de la situation nationale des pays dans lesquels les projets sélectionnés seront mis en œuvre, en ce qui concerne les thèmes de l'appel «Approches novatrices en matière de gestion du changement».

⁽¹⁾ JO L 248 du 16.9.2002.

b) Par ailleurs, les candidats doivent disposer:

- d'une expérience pratique dans l'analyse, la présélection et l'évaluation des projets, notamment des projets de coopération transnationale qui facilitent l'échange d'expériences et de bonnes pratiques ainsi que le développement de l'innovation;
- des compétences requises pour procéder à une analyse financière et budgétaire des propositions;
- d'une expérience de travail dans un contexte européen;
- d'une très bonne connaissance d'au moins deux langues (y inclus l'anglais ou le français) officielles de l'UE-15;
- d'une expérience suffisante de l'utilisation des ordinateurs individuels, leur permettant de procéder à une évaluation en ligne des propositions, le cas échéant.

Les candidats doivent définir clairement leurs domaines de compétence sur le formulaire de candidature. Ils doivent y indiquer les langues qu'ils peuvent lire et écrire. Les experts retenus seront appelés à rédiger une partie de leurs évaluations en anglais ou en français.

5. Procédure de candidature

Les demandes doivent être transmises conformément aux dispositions énoncées ci-après, en utilisant le formulaire de candidature disponible sur le site Internet:

http://europa.eu.int/comm/employment_social/calls/2003/ac_2003_001/manex_en.htm

http://europa.eu.int/comm/employment_social/calls/2003/ac_2003_001/manex_de.htm

http://europa.eu.int/comm/employment_social/calls/2003/ac_2003_001/manex_fr.htm

Pour répondre au présent «Appel à candidatures» après avoir rempli chaque page successive du formulaire et l'avoir envoyé par voie électronique, il faut parallèlement envoyer un dossier «papier» de support à la candidature qui devra contenir les documents suivants:

- l'impression de la candidature électronique;
- un curriculum vitae;
- un original ou une photocopie certifiée conforme pour l'existence juridique du candidat (statut);
- un document indiquant les noms et qualités de personnes qui composent les organes dirigeants si le candidat est une personne morale;

- la preuve de l'inscription au registre professionnel dans les conditions prévues par la législation de l'État membre où il est établi;
- preuves documentaires (bilans annuels et comptes de résultat concernant les deux derniers exercices) établissant la solidité financière du candidat;
- des références au sujet des réalisations antérieures dans chaque domaine de compétence déclaré;
- une spécification des études, contrats de services, consultations et autres travaux effectués antérieurement;
- une déclaration signée, par laquelle le candidat certifie ne pas être dans l'une des situations décrites au point 3, certifie aussi que tous les documents joints sont véridiques et conformes à la réalité, et s'engage à tenir la Commission informée sur toute modification apportée à sa situation, et cela afin que son dossier de candidature puisse être parfaitement tenu à jour.

Les dossiers de candidature dûment complétés devront soit parvenir, soit être déposés, par messagerie privée ou en mains propres, contre remise d'un accusé de réception, à l'adresse suivante:

Commission européenne
DG Emploi et affaires sociales
Unité C/4
J-27 00/115 (Rue Joseph II/Jozef II-straat 27)
B-1049 Bruxelles.

Chaque candidature devra porter sur l'enveloppe la mention suivante: «Appel à candidatures pour les experts évaluateurs n° AC/2003/001».

Étant donné que le dernier exercice d'évaluation dans le cadre de l'appel à propositions «Approches novatrices en matière de gestion du changement» aura lieu début 2006, le délai ultime pour l'introduction des candidatures au titre du présent appel est fixé à octobre 2005.

La Commission souhaite contacter les experts qui seront chargés de l'évaluation des propositions reçues dans le cadre de l'appel VP/2003/021 déjà à la fin 2003. Il est donc fortement recommandé de procéder immédiatement à la soumission du dossier de candidature.

6. Procédure de sélection

Chaque candidature sera examinée sur base des critères mentionnés au point 4 du présent appel. La Commission informera les candidats de leur inscription ou non sur la liste d'experts potentiels. Cette liste pourra être utilisée pour les trois exercices d'évaluation s'inscrivant dans le cadre de l'appel à propositions «Approches novatrices en matière de gestion du changement», notamment en 2004, 2005 et 2006.

7. Organisation des exercices d'évaluation

Pour tout exercice d'évaluation, la Commission adressera une invitation à présenter une offre à un nombre d'experts figurant sur la liste issue du présent appel supérieur au nombre d'évaluateurs effectivement requis, en considération notamment du nombre et de la répartition géographique des propositions à évaluer. La sélection définitive aura lieu sur base des compétences spécifiques dans les thèmes indiqués comme «aspects prioritaires» au point 2, du prix et de la disponibilité dans la période requise.

L'évaluation des propositions à subventionner est généralement effectuée dans la période avril-juin et elle requiert la participation à au moins deux réunions de coordination à Bruxelles.

Les experts invités à prendre part à un exercice d'évaluation concluront un contrat individuel avec la Commission.

8. Conflits d'intérêts et confidentialité

Afin d'assurer l'indépendance des exercices d'évaluation des propositions, les experts sélectionnés devront signer une déclaration dans laquelle ils certifient qu'il n'existe pas de conflit d'intérêts entre les propositions qui leur sont confiées et les fonctions qu'ils exercent, et qu'ils ne participent pas personnellement aux projets concernés par les propositions. Ils devront également faire preuve, tout au long de l'exercice d'évaluation, de la rigueur déontologique appropriée et devront notamment respecter la confidentialité des informations et des documents dont ils auront pris connaissance lors de cet exercice.