|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Maximum** | **Évaluation initiale** | **Évaluation révisée [avant entretiens et vérification des références\*]** | **Évaluation révisée [après entretiens et vérification des références]\*** |
|  |  |  |  |  |
| **Organisation et méthodologie** |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
| [Raisonnement] | [10] [<autre>] |  |  |  |
| [Stratégie] | [30] [<autre>] |  |  |  |
| [Structure d'appui | [5] [<autre>] |  |  |  |
| [Participation de tous les membres du consortium] | [5] [<autre>] |  |  |  |
| [Planning des activités, incluant la proposition du nombre de jours de travail des experts] | [10] [<autre>] |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
| **Note totale pour l'organisation et la méthodologie** | **[60] [<**insérer une note comprise entre 60 et 40**>]** |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
| **Experts principaux** |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
| **<Expert principal 1> (max. [20][<**tot.**>] points)** |  |  |  |  |
| [Qualifications et compétences] | [5] [<autre>] |  |  |  |
| [Expérience professionnelle générale] | [5] [<autre>] |  |  |  |
| [Expérience professionnelle spécifique] | [10] [<autre>] |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
| **< Expert principal 2> (max. [20][<**tot.**>] points)** |  |  |  |  |
| [Qualifications et compétences] | [5] [<autre>] |  |  |  |
| [Expérience professionnelle générale] | [5] [<autre>] |  |  |  |
| [Expérience professionnelle spécifique] | [10] [<autre>] |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
| **Note totale pour les experts principaux** | **40 [<**insérer une note comprise entre 40 et 60**>]** |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
| **Note globale** | **100** |  |  |  |

**\* Pour le cas où il serait décidé de procéder à un entretien et de vérifier les références.**

|  |  |
| --- | --- |
| **Atouts** |  |
| **Faiblesses** |  |

**Évaluation accomplie par:**

|  |  |
| --- | --- |
| **Nom** |  |
| **Signature** |  |
| **Date** |  |

**INSTRUCTIONS ET GUIDES A L'ATTENTION DES ÉVALUATEURS POUR UN CONTRACT A PRIX UNITAIRES**

Chaque évaluateur doit procéder à une évaluation initiale des offres techniques et attribuer une note sous chaque critère en fonction de son appréciation.

Pour cela, tous les évaluateurs doivent, de façon indépendante, procéder à l'évaluation des offres techniques de façon consistante, en appliquant pour chaque offre la même méthodologie, interprétation et compréhension. Ceci ne veut pas forcément dire que les scores de deux évaluateurs différents doivent être identiques, mais que chaque évaluation applique les mêmes standards d'évaluation et donne une opinion substantive pour expliquer ses notes. Afin de les aider, ce guide devrait être utilisé.

Chaque évaluateur doit être ne mesure de justifier son évaluation et ses notes lors des réunions du comité d'évaluation. Cette justification doit se faire par rapport à la description du projet incluse dans les termes de référence et, en ce qui concerne les experts principaux, selon leur profil descriptif qui s'y trouve également. En conséquence, les évaluateurs doivent faire des commentaires dans les cases "points forts" et "points faibles".

Les évaluations sont discutées en réunion du comité d'évaluation et chaque évaluateur peut ajuster son évaluation suite à cette discussion.

Si des entretiens ont lieu et/ou les références sont vérifiées, chaque évaluateur peut revoir son évaluation des experts principaux en fonction de ces entretiens.

Tout ajustement ou toute révision de score doit être justifié et noté dans le rapport d'évaluation.

**Evaluation de la participation de tous les membres du consortium:**

L’offre doit décrire l’apport de chaque membre du consortium ainsi que la distribution et l’interaction des tâches et responsabilités entre eux. Si une offre est soumise par une compagnie et non par un consortium, le maximum des points doit être alloué pour la part dédiée à "la participation de tous les membres du consortium".

**Evaluation** **de la structure d’appui :**

Le soumissionnaire doit décrire les équipements qu’il fournira à son équipe d’experts pendant la mise en œuvre du marché.

Cette description doit inclure la liste du personnel, des unités, la capacité du personnel permanent intervenant régulièrement en tant qu’expert sur des projets similaires, l’expertise fournie dans le pays ou la région d’origine autant que dans les pays partenaires, la structure organisationnelle ou autre supposée assurer la fonction, de même que les systèmes de qualité, les méthodes et outils permettant de capitaliser le savoir-faire des membres du consortium.

La capacité du personnel à intervenir régulièrement comme experts sur des projets similaires devrait constituer un avantage pour fournir un appui aux experts sur le terrain. En revanche un prestataire de service qui n’aurait recours qu’à des experts free-lance (c’est-à-dire non-permanents) devrait être considéré comme disposant d’une capacité d’appui moins solide.

Si le soumissionnaire fournit une expertise aussi bien dans sa région ou pays d’origine que dans les pays partenaires, cela devrait être considéré comme une aptitude à diffuser l’innovation.

Si le soumissionnaire dispose de fonctions de conception, de recherche, des laboratoires, des fonctions d’innovation ou s’il collabore avec un centre de recherche académique, cela peut être considéré comme un avantage.

**Evaluation des experts:**

Le tableau ci-dessous doit être un guide pour évaluer chaque ligne concernant les experts dans la grille d'évaluation.

Veuillez noter que les fonctionnaires et autres membres du personnel de l'administration publique du pays bénéficiaire ou d’organisations internationales ou régionales basées dans ce pays, ne seront acceptés aux fonctions d’experts que si cela est dûment justifié. La justification doit figurer dans l’offre. Elle doit comporter une explication relative à la valeur ajoutée apportée par l’expert concerné ainsi que la preuve de son détachement ou de son congé pour raisons personnel.

Les experts principaux doivent recevoir une note pour chacune des dispositions des termes de référence. Le soumissionnaire doit fournir des preuves pour chaque expert proposé. Ces preuves incluent des copies des diplômes indiqués dans le CV, et les certificats et références des employeurs prouvant l'expérience professionnelle indiquée dans le CV. Si des preuves manquantes sont demandées dans le cadre des clarifications des offres techniques, elles ne devraient l'être que pour les preuves en lien avec les dispositions des termes de référence. Seuls les diplômes et l'expérience prouvés par des pièces justificatives peuvent être pris en compte.

Pour les experts principaux, le seuil de 60 % peut servir de base. Ceci implique que lorsqu'un expert remplit techniquement un critère demandé (lorsqu'il remplit le minimum requis pour ce critère), au moins 60 % du score maximum prévu pour ce critère doit lui être donné. Si un expert dépasse le minimum requis pour ce critère, un pourcentage entre 61 % et 100% du score maximum prévu pour ce critère doit lui être donné, en fonction de la façon dont l'expert est au-dessous du minimum demandé.

Les experts doivent remplir le minimum requis pour l'ensemble des critères. Si un expert ne remplit pas le minimum requis pour un critère au terme de l'évaluation révisée (après les entretiens si prévus), l'offre doit être rejetée.

La pratique standard veut que le Comité d'évaluation vérifie l'expérience passée des experts (y compris en vérifiant les références des employeurs inclues dans le CV) afin de confirmer l'information fournie par rapport au critère d'attribution (par exemple que les services ont été complétés avec succès).

L'autorité contractante (et en premier lieu les évaluateurs) doit s'assurer à tout moment que l'évaluation des offres est conduite de façon objective et que les principes d'égalité de traitement et de non-discrimination sont respectés. Pour cette raison, les contacts pris pour confirmer la réalité des informations fournies par les experts en ce qui concerne leur expérience passée ne doit pas être utilisée pour introduire des éléments subjectifs pour l'évaluation des experts et des offres.

Lorsqu'en conséquence de ces vérifications il est prouvé que le CV ne reflète pas la réalité et modifie l'évaluation des experts principaux par le Comité d'évaluation, par exemple en déduisant des points pour le critère concerné, des preuves de ces vérifications et de leur résultat doivent être fournies (par exemple compte-rendu de conversations téléphoniques, échanges de lettres et de courriels, évaluations existantes dans des bases de données) et annexées au rapport d'évaluation.

Pour les experts autres que les experts principaux, il convient uniquement de s’attacher à déterminer si le nombre de jours ouvrés estimés par mois pour chaque catégorie d’expert proposée dans l’organisation et la méthodologie suffit pour atteindre les exigences imposées par les termes de référence. Cette évaluation sera réalisée sur la base des profils indiqués dans les termes de référence et/ou dans l’organisation et la méthodologie.

**Veuillez noter que seules des offres obtenant une moyenne de 75 points ou plus sont considérés comme techniquement acceptables et feront l'objet d'une évaluation financière.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Points totaux** | **Moyenne 60%** | **Bon 80%** | **Excellent 95%** |
| **30** | 18 – 23 | 24 – 28 | 29 - 30 |
| **25** | 15 – 19 | 20 – 23 | 24 - 25 |
| **24** | 15 – 19 | 20 – 22 | 23 - 24 |
| **23** | 14 – 18 | 19 – 21 | 22 - 23 |
| **22** | 14 – 17 | 18 – 20 | 21 - 22 |
| **21** | 13 – 16 | 17 – 19 | 20 - 21 |
| **20** | 12 – 15 | 16 – 18 | 19 - 20 |
| **19** | 12 – 15 | 16 – 18 | 19 |
| **18** | 11 – 14 | 15 – 17 | 18 |
| **17** | 11 – 13 | 14 – 16 | 17 |
| **16** | 10 – 13 | 13 – 15 | 16 |
| **15** | 9 – 11 | 12 – 14 | 15 |
| **14** | 9 – 11 | 12 – 13 | 14 |
| **13** | 8 – 10 | 11 – 12 | 13 |
| **12** | 8 – 9 | 10 – 11 | 12 |
| **11** | 7 – 8 | 9 – 10 | 11 |
| **10** | 6 – 7 | 8 – 9 | 10 |
| **9** | 6 – 7 | 8 | 9 |
| **8** | 5 – 6 | 7 | 8 |
| **7** | 5 | 6 | 7 |
| **6** | 4 | 5 | 6 |
| **5** | 3 | 4 | 5 |
| **4** | 3 | 4 | 4 |
| **3** | 2 | 3 | 3 |
| **2** | 2 | 2 | 2 |