

Termes de référence (TdR) pour les achats de prestations de services d'une valeur inférieure au seuil de l'UE

CONFIDENTIAL

Mise en œuvre du dispositif conceptuel et opérationnel de l'École de la Deuxième Chance (E2C) en Mauritanie	Numéro du projet G-011873-002
	Numéro d'appel d'offres 10011604

0.	Liste des sigles et abréviations.....	2
1.	Contexte.....	3
2.	Mission du contractant	4
3.	Conception	6
	Conception technique et méthodologique.....	6
	Gestion de projet du contractant (1.6)	7
	Autres exigences (1.7)	7
4.	Concept de ressources humaines	7
	Expert·e clé 1 - pédagogie, ingénierie de formation.....	8
	Expert·e clé 2 - orientation socio-professionnelle	9
5.	Consignes de calcul	10
	Affectation du personnel et frais de voyage et de déplacement.....	10
	Aspects de durabilité en matière de voyages	11
6.	Consignes relatives au format de l'offre.....	13

0. Liste des sigles et abréviations

Conditions générales	Conditions générales relatives à la fourniture de services et d'ouvrages pour la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH
JE	jour(s) d'expert·e
TdR	termes de référence

1. Contexte

Contexte général

Le projet « Réussir Ensemble en Mauritanie - Promotion de l'Emploi et développement du secteur privé (REM-ProEmploi-DSP) » vise l'amélioration de l'employabilité des sortants du système de formation technique et professionnelle et de l'apprentissage. Cette intervention, est mise en œuvre par la GIZ grâce au financement du Ministère Fédéral Allemand de la Coopération Économique et du Développement (BMZ) et de l'Union Européenne (UE), dans le cadre du programme « Réussir Ensemble en Mauritanie - REM ». L'AFD et l'OIM sont également parties prenantes du REM.

Analyse de la situation

La Mauritanie a enregistré des progrès économiques récents avec une croissance du PIB de 3,5 % en 2017 et 2,6 % en 2018, malgré des reculs en 2020–2021. Le PIB par habitant en PPA (parité de pouvoir d'achat) atteignait 5 308 USD en 2021, classant le pays parmi les pays à faible revenu. La stabilité économique et l'emploi restent précaires, notamment pour les jeunes, avec un chômage des jeunes avoisinant 60 %.

Le décalage persistant entre l'offre de travail et la demande du marché illustre le paradoxe entre performance macroéconomique et employabilité. Les principaux obstacles à la compétitivité incluent l'accès limité au crédit, aux marchés, aux intrants, à l'énergie, aux technologies et au personnel qualifié. Les marges d'amélioration dans la gouvernance de l'ETFP, de l'apprentissage et de la promotion de l'emploi contribuent à maintenir certaines contraintes. Cette situation alimente frustrations, exode rural, migrations clandestines et vulnérabilité à l'extrémisme chez les jeunes.

Le besoin d'une formation technique et professionnelle de qualité est crucial face aux opportunités des secteurs gaz, pétrole, mines et énergies renouvelables par exemple, et aux dynamiques démographiques et migratoires. C'est pourquoi la Coopération allemande et l'Union européenne cofinancent un programme visant la sensibilisation/mobilisation des jeunes et l'amélioration de leur employabilité via le REM.

Le programme REM-ProEmploi-DSP soutient la Stratégie Nationale de la Formation Technique Professionnelle et le Plan d'Action de la Stratégie Nationale de l'Emploi en améliorant l'accès des jeunes à des ETPF de qualité, en impliquant le secteur privé et en renforçant l'intermédiation vers l'emploi pour accroître l'employabilité des diplômés.

Contexte spécifique

L'une des priorités identifiées par le Ministère de la Formation Professionnelle, de l'Artisanat et des Métiers (MFPAM) concerne la mise en place d'un dispositif d'École de la Deuxième Chance (E2C) en Mauritanie, destiné à accompagner les jeunes sortis précocement du système éducatif et de les (ré)orienter vers l'enseignement, la formation ou l'emploi.

Un premier contrat, exécuté en 2025-2026, a permis l'élaboration :

- d'une note de cadrage définissant le modèle conceptuel de l'E2C,
- d'un plan d'action opérationnel,
- et d'un plan de partenariat national validé par les acteurs institutionnels.

Sur la base de ces acquis, la présente phase vise à déployer, outiller et opérationnaliser le dispositif à travers un appui technique externe de plus longue durée, afin d'assurer la consolidation, la mise en œuvre pilote, le renforcement des capacités nationales et la capitalisation du modèle. La mission sera conduite par une structure externe (cabinet, bureau d'étude ou consortium d'experts) qui travaillera en coordination directe avec la GIZ et la coordinatrice E2C au sein du MFPAM.

2. Mission du contractant

Cette mission contribue à l'atteinte de l'extrait 4 du projet : Des formats de formations techniques et professionnelles de courtes durées et/ou d'apprentissages liés à la demande du marché du travail sont mis en œuvre par des institutions de formation spécialisées, publiques, privés et/ou non gouvernementales.

Objectifs spécifiques :

- 1) Finaliser et valider le modèle opérationnel et institutionnel du dispositif E2C
- 2) Élaborer et mettre en œuvre les outils, référentiels et mécanismes de labellisation
- 3) Accompagner la mise en place et le fonctionnement de structures pilotes E2C
- 4) Renforcer les capacités des acteurs institutionnels et locaux impliqués
- 5) Développer et appuyer la mise en place d'un système de suivi-évaluation et produire les termes de références pour le développement d'un système d'information fonctionnel
- 6) Produire la capitalisation complète du dispositif et le plan de montée en puissance nationale

Le contractant assurera la mise en œuvre des activités suivantes :

Lot de travail 1: Analyse et diagnostic

- Analyse du dispositif existant, des acteurs et besoins
- Identification des bénéficiaires et des structures partenaires
- Gouvernance et coordination : Appui au comité de pilotage, coordination interinstitutionnelle, plan de partenariat actualisé

Lot de travail 2: Conception du modèle E2C

- Élaboration du cadre conceptuel (objectifs, référentiels, contenus)
- Référentiels et outils pédagogiques : Conception et validation des curricula, guides formateurs et boîtes à outils
- Labellisation et assurance qualité : Développement d'un référentiel qualité, système de labellisation et matrices d'évaluation
- Modèle opérationnel : Finalisation du modèle conceptuel et des cahiers des charges techniques
- Définition du dispositif pédagogique et des parcours d'orientation

Lot de travail 3: Mise en œuvre du pilote

- Appui à la mise en place de la structure E2C pilote
- Ressources humaines : Élaboration du dispositif RH, fiches de poste et procédures de recrutement et outils de gestion

- Assistance à la gestion opérationnelle (logistique, suivi administratif, coordination locale)
- Gouvernance et coordination : Appui au comité de pilotage, appui à la coordination interinstitutionnelle, plan de partenariat actualisé
- Suivi et encadrement des acteurs nationaux, en particulier les responsables institutionnels de l'E2C.
- Appui à l'installation et à la supervision des premières structures E2C
- Système d'information (SI) : Développement des termes de références et suivi du déploiement du SI

Lot de travail 4: Renforcement de capacités

- Formation des encadrants, formateurs et responsables techniques
- Initiation du Personnel du MFPAM
- Élaboration d'un manuel de formation et d'évaluation

Lot de travail 5: Capitalisation et transfert

- Suivi-évaluation, définition du dispositif S&E, production de rapports trimestriels
- Rédaction d'un rapport de capitalisation et de recommandations pour la mise à l'échelle
- Organisation d'un atelier national de restitution

Pendant la durée du contrat, des jalons devront être atteints comme indiqué dans le tableau ci-après :

Jalons / étapes du processus / prestations partielles	Expert jours prévus	Date / lieu / responsable
Note de cadrage Présentation de la méthodologie de mise en œuvre	10	1 mois après conclusion du contrat
PVs de réunions, plan de partenariat actualisé, rapports de coordination	10	2 mois après conclusion du contrat
Modèle opérationnel final validé	10	4 mois après conclusion du contrat
Guide de labellisation, matrices d'évaluation, outils de suivi qualité	40	5 mois après conclusion du contrat
Guide de recrutement, fiches de poste, manuel RH	40	7 mois après conclusion du contrat
Référentiels pédagogiques complets, guides méthodologiques, outils d'accueil et d'orientation	50	9 mois après conclusion du contrat

Rapport de mise en œuvre pilote, plan de transfert et de montée en puissance	20	10 mois après conclusion du contrat
Plan de formation, modules, manuels et rapports de sessions	20	12 mois après conclusion du contrat
Guide méthodologique, rapports de capitalisation	20	14 mois après conclusion du contrat
Cahier des charges de la plateforme digitale et suivi de sa mise en œuvre	20	16 mois après conclusion du contrat
Total	240	

Durée de la mission : **8 juillet 2026** au **15 novembre 2027**.

Méthodologie

La mission adoptera une approche participative, intégrée et orientée résultats, incluant :

- Concertation étroite avec la GIZ, le MFPAM et les parties prenantes tout au long du processus.
- Validation progressive des livrables à chaque étape clé.
- Ateliers techniques et de validation (présentiel et/ou en ligne) pour garantir l'appropriation nationale.
- Capitalisation continue des bonnes pratiques et le transfert de compétences au MFPAM.

3. Conception

Le soumissionnaire doit montrer dans son offre *comment* les prestations mentionnées au chapitre 2 (Mission du contractant) peuvent être fournies, le cas échéant en tenant compte d'autres exigences méthodologiques (conception technique et méthodologique). Le soumissionnaire doit en outre décrire de quelle manière sera organisée la gestion du projet pour la fourniture de prestations.

Conception technique et méthodologique

Stratégie (1.1) : le soumissionnaire doit aborder les tâches lui incombant en se plaçant dans le contexte des objectifs des prestations faisant l'objet de l'appel d'offres (cf. chapitre 1 « Contexte ») (1.1.1). Ensuite, le soumissionnaire présente et justifie la stratégie explicite qu'il entend mettre en œuvre pour fournir les prestations dont il assume la responsabilité (cf. chapitre 2 « Mission du contractant ») (1.1.2).

Le soumissionnaire doit présenter les acteurs importants pour les prestations dont il aura la responsabilité et décrire la **coopération (1.2)** avec ces acteurs.

Le soumissionnaire doit présenter et expliquer l'approche et la démarche qu'il entend adopter pour **piloter** les mesures avec les partenaires du projet (1.3.1) ainsi que sa contribution au **suivi des résultats** (1.3.2).

Le soumissionnaire doit décrire les **processus** essentiels des prestations dont il aura la responsabilité et établir un **plan d'opérations** ou un planning d'exécution (1.4.1) montrant comment les prestations définies au chapitre 2 (Mission du contractant) seront fournies. Dans ce contexte, il lui est demandé de décrire notamment les étapes de travail nécessaires et de prendre le cas échéant en compte les jalons et les **contributions** d'autres acteurs (prestations de partenaires) conformément au chapitre 2 « Mission du contractant » (1.4.2).

Le soumissionnaire doit décrire au point « **Apprentissage et innovation** » comment il entend contribuer à la gestion des connaissances du partenaire (1.5.1) et de la GIZ et encourager les effets de mise à l'échelle (1.5.2).

Gestion de projet du contractant (1.6)

Le soumissionnaire doit expliquer l'approche et la démarche qu'il entend adopter pour la coordination de ses activités avec le projet de la GIZ. Il doit notamment indiquer les exigences en matière de gestion de projets figurant au chapitre 2 « Mission du contractant » (1.6.1)

Le soumissionnaire doit établir et expliquer un **planning d'affectation du Personnel** pour l'ensemble du Personnel spécialisé qu'il prévoit mettre en place. Ce planning devra illustrer les durées d'intervention (périodes et jours d'expert-e) et les lieux d'intervention des différents membres de l'équipe et les affecter aux étapes mentionnées dans le planning d'exécution (1.6.2).

Le soumissionnaire doit décrire son concept de soutien technique. Le lot standard de soutien technique inclut les prestations ci-dessous, lesquelles doivent être intégrées dans les taux des honoraires du personnel proposé à titre de charges accessoires de personnel, conformément au point 3.1 des Conditions générales de la GIZ (1.6.3) :

- contrôle des prestations ;
- pilotage en vue de l'adaptation à l'évolution des conditions d'ensemble ;
- garantie de la circulation de l'information entre le contractant et la GIZ ;
- responsabilité du contractant pour ses expert-e-s ;
- gestion de l'exécution du marché axée sur les processus ;
- gestion administrative du projet.

Autres exigences (1.7)

Prise en compte de thèmes transversaux, p. ex. égalité de genre, quota de genre, utilisation d'une méthodologie spécifique pour une étude.

4. Concept de ressources humaines

Le soumissionnaire doit proposer des Personnels pour les postes mentionnés ci-après et décrits en termes de tâches et de qualifications et joindre les curriculums vitæ correspondants (cf. chapitre 7).

Les qualifications énumérées ci-après correspondent aux exigences permettant d'atteindre le total maximal de points dans le cadre de l'évaluation technique.

Le prestataire mettra à disposition **trois (3) experts** (Chef·fe d'équipe, 2 expert·e·s clé) répondant aux profils suivants :

1. Chef·fe d'équipe

Tâches du·de la chef·fe d'équipe

- Superviser et coordonner l'ensemble du projet, en assurant le respect du calendrier et des livrables
- Garantir la qualité des contenus pédagogiques et des dispositifs d'orientation
- Assurer la liaison avec les bailleurs de fonds et les parties prenantes locales
- Gérer les aspects administratifs, financiers et logistiques du projet
- Apporter un appui stratégique à l'équipe d'experts et résoudre les problèmes complexes
- Fournir des rapports réguliers sur l'avancement et l'impact du projet
- Responsabilité globale pour les lots de prestations de conseil fournies par le contractant (qualité et respect des délais)
- Coordination et garantie de la communication avec la GIZ, les partenaires et les autres parties prenantes du projet
- Gestion du Personnel, notamment identification des besoins en missions de courte durée dans le cadre du budget disponible, planification et pilotage des interventions et encadrement des expert·e·s locaux·ales et internationaux·ales en mission de courte durée
- Établissement régulier de rapports dans les délais requis

Qualifications requises pour le·la chef·fe d'équipe / expert·e principal·e

- Formation (2.1.1) : diplôme universitaire (diplôme d'études supérieures / master) en éducation, formation professionnelle, ingénierie de formation, ou domaine connexe
- Langue (2.1.2) : connaissances de niveau C1 en français
- Expérience professionnelle générale (2.1.3) : 5 années d'expérience dans la conception et la mise en œuvre de dispositifs d'éducation formelle ou non formelle
- Expérience professionnelle spécifique (2.1.4) : 5 années d'expérience dans la conception et la mise en œuvre de dispositifs d'éducation formelle ou non formelle
- Expérience de direction / de management (2.1.5) : 5 années d'expérience de direction comme chef·fe d'équipe dans des projets ou cadre de direction d'institutions éducatives.
- Expérience régionale (2.1.6) : 5 années d'expérience dans des projets dans la région Afrique du Nord, Afrique de l'Ouest (5 points), dont 2 années dans des projets menés dans le pays Mauritanie (3 points) et Afrique francophone (2 points)
- Expérience de la coopération au développement (2.1.7) : 10 années d'expérience dans des projets de CD
- Divers (2.1.8) : Fournir une (01) attestation de formation en Capacity WORKS

Expert·e clé 1 - pédagogie, ingénierie de formation

Tâches de l'expert·e clé 1 – pédagogie, ingénierie de formation

- Concevoir et développer les curricula et modules de formation adaptés aux jeunes déscolarisés ou NEET
- Elaborer des outils pédagogiques et supports de formation interactifs
- Former et accompagner les formateurs nationaux pour assurer la qualité de l'encadrement et du coaching des bénéficiaires

- Adapter les contenus aux besoins spécifiques des bénéficiaires et au contexte local
- Evaluer l'efficacité des dispositifs pédagogiques et proposer des améliorations continues
- Conseiller sur la conception et la mise en œuvre des stratégies d'orientation pour les bénéficiaires
- Appuyer la collecte et l'analyse des données sur les parcours individuels et proposer des ajustements aux programmes

Profil de l'Expert·e en pédagogie / ingénierie de formation

Qualifications de l'expert·e clé 1 - pédagogie, ingénierie de formation

- Formation (2.2.1) : diplôme universitaire (diplôme d'études supérieures / master) en ingénierie pédagogique et ingénierie de formation, sciences de l'éducation ou équivalent
- Langue (2.2.2) : connaissances de niveau C1 en français (5 points) et de niveau C1 en arabe (5 points)
- Expérience professionnelle générale (2.2.3) : 10 ans d'expérience dans la conception de curricula et de l'accompagnement des formateurs
- Expérience professionnelle spécifique (2.2.4) : 5 années d'expérience dans la conception et la mise en œuvre de dispositifs d'éducation formelle ou non formelle
- Expérience de direction / de management (2.2.5) : 3 années d'expérience de direction comme chef·fe d'équipe dans des projets ou cadre de direction d'institutions éducatives.
- Expérience régionale (2.2.6) : 10 années d'expérience dans des projets dans la région Afrique du Nord (5 points) et 1 projet de référence mené dans le pays Mauritanie (5 points)
- Expérience de la coopération au développement (2.2.7) : 5 années d'expérience confirmée dans la gestion de projets financés par des bailleurs internationaux

Expert·e clé 2 - orientation socio-professionnelle

Tâches de l'expert·e clé 2 - orientation socio-professionnelle

- Concevoir et mettre en œuvre des stratégies d'orientation socio-professionnelle pour les bénéficiaires
- Identifier et établir des partenariats avec le secteur privé et les employeurs locaux
- Suivre et accompagner les jeunes dans leur parcours vers l'emploi ou l'auto-entrepreneuriat
- Collecter et analyser les données sur l'orientation et proposer des ajustements aux programmes
- Conseiller l'équipe sur les tendances du marché du travail et les besoins des entreprises

Qualifications de l'expert·e clé 2 - orientation socio-professionnelle

- Formation (2.3.1) : diplôme universitaire (diplôme d'études supérieures / master) en économie, sociologie, psychologie, orientation professionnelle ou domaine connexe
- Langue (2.3.2) : connaissances de niveau C1 en français (5 points) et de niveau C1 arabe (5 Points)
- Expérience professionnelle générale (2.3.3) : 5 ans d'expérience dans la conception et la mise en œuvre de dispositifs d'orientation et d'éducation non formelle
- Expérience professionnelle spécifique (2.3.4) : 5 ans d'expérience dans les programmes d'orientation, d'éducation non formelle (5 points) et partenariats avec le secteur privé (5 points)

- Expérience régionale (2.3.6) : 5 années d'expérience dans des projets dans le pays Mauritanie (3 points) / l'Afrique du Nord (1 point) et Afrique francophone (1 point)
- Expérience de la coopération au développement (2.3.7) : 5 années d'expérience dans la gestion de projets financés par des bailleurs internationaux

Compétences relationnelles des membres de l'équipe

Outre leurs qualifications techniques, les membres de l'équipe doivent aussi posséder les qualités suivantes :

- Capacité à travailler en équipe
- Sens de l'initiative
- Aptitude à communiquer
- Compétences socioculturelles
- Démarche orientée vers les partenaires et efficacité dans l'action
- Esprit interdisciplinaire

5. Consignes de calcul

Affectation du personnel et frais de voyage et de déplacement

Les frais de subsistance seront remboursés sous forme d'indemnités journalières forfaitaires à concurrence des plafonds fiscaux applicables au pays considéré, selon le tableau des taux par pays figurant dans la circulaire du ministère fédéral allemand des Finances (BMF) relative au remboursement des frais de mission et de déplacement (à consulter sous [Bundesfinanzministerium - Steuerliche Behandlung von Reisekosten und Reisekostenvergütungen bei betrieblich und beruflich veranlassten Auslandsreisen ab 1. Januar 2026 \(ALLEMAND SEULEMENT\)](#)) [page du ministère intitulée « Traitement fiscal des frais de déplacement et remboursements de frais de déplacement lors de déplacements à l'étranger motivés par des raisons professionnelles et raisons liées à l'entreprise à partir du 01/01/2026 »)].

Les frais d'hébergement seront remboursés sous forme d'indemnité d'hébergement comme indiqué dans le cadre estimatif détaillé ci-après.

Les frais correspondant à un dépassement raisonnable du plafond de l'indemnité d'hébergement pourront être remboursés sur présentation de justificatifs et s'ils font l'objet d'une justification particulière.

Tous les voyages et déplacements doivent faire l'objet d'une concertation préalable avec la personne responsable du projet.

Aspects de durabilité en matière de voyages

La GIZ est tenue de réduire les émissions de gaz à effet de serre (émissions de CO₂) provoquées par les voyages. Lors de l'élaboration de votre offre, veuillez tenir compte des possibilités de parvenir à cette réduction, p. ex. en choisissant la classe de réservation causant le moins d'émissions (classe économique) ou en optant pour les moyens de transport, les compagnies aériennes et les itinéraires présentant la meilleure efficacité en termes de CO₂. Pour les trajets courts, il convient de privilégier le train (2^e classe) ou l'e-mobilité.

Les émissions de CO₂ causées par les voyages en avion doivent être compensées. À cet égard, la GIZ prescrit un budget via lequel les coûts de la compensation des émissions de CO₂ peuvent faire l'objet d'un décompte établi sur la base de justificatifs.

Le marché des certificats d'émissions de CO₂ rassemble une multitude de prestataires qui proposent différents critères d'impact sur le climat. La [fondation Alliance pour le développement et le climat](#) (site en allemand et en anglais) a publié une [liste de normes \(en allemand\)](#) dont la GIZ recommande l'application.

Veuillez calculer précisément votre offre de prix sur la base des paramètres indiqués dans le tableau suivant :

Cadre estimatif détaillé

Jours d'honoraires	Nombre d'expert·e·s	Nombre de jours par expert·e	Total	Observations
Chef·fe d'équipe	1	60	60	
Expert·e clé1 – pédagogie, ingénierie de formation	1	100	100	
Expert·e clé 2 – insertion socio-professionnelle	1	80	80	
Frais de voyage et de déplacement	Quantité	Prix EUR	Total EUR	Observations
Indemnités journalières pour le pays d'intervention	80	35	2.800,00	Pour la Mauritanie voir lien : https://www.bundesfinanzministerium

Indemnités d'hébergement pour le pays d'intervention	80	A remplir par le soumissionnaire	A remplir par le soumissionnaire	<p>Nuitées hors d'Allemagne : Mauritanie</p> <p>À noter : sur présentation de justificatifs, les frais d'hébergement peuvent faire l'objet d'un décompte jusqu'à 100 % des montants forfaitaires prévus par la circulaire du BMF relative au remboursement des frais de mission et de déplacement. Jusqu'à 75 % des plafonds indiqués dans cette même circulaire peuvent faire l'objet d'un décompte au forfait.</p> <p>Veuillez indiquer dans le bordereau de prix si votre offre s'entend avec un mode de décompte au forfait ou sur présentation de justificatifs. Pour la Mauritanie, voir lien : https://www.bundesfinanzministerium.de</p>
Transport	Quantité	RIX EUR	Total EUR	Observations
Vols internationaux	8	A remplir par le soumissionnaire	A remplir par le soumissionnaire	Voyage (aller-retour) Eco jusqu'au lieu de la fourniture des prestations Mauritanie, sur présentation de justificatifs
Compensation des émissions de CO₂ pour les trajets en avion	16	70	1.120,00	Il est prévu un budget de compensation des émissions de CO ₂ de 1.200 euros permettant un décompte sur présentation de justificatifs.
Frais de déplacement (train, voiture particulière)	1		800,00	Déplacements à l'intérieur du pays d'intervention, transfert depuis et à destination de l'aéroport, etc., sur présentation de justificatifs
Autres frais de voyage et de déplacement	1		440,00	p. ex. frais de visa, sur présentation de justificatifs

Autres coûts	Quantité	Prix	Total	Observations
Rémunération flexible.	1		10.000,00	Un budget de 10.000 euros est prévu pour la rémunération flexible. Veuillez indiquer ce budget dans le bordereau de prix. Le recours à l'élément de rémunération flexible requiert l'autorisation écrite préalable de la GIZ.

6. Consignes relatives au format de l'offre

La structure de l'offre du soumissionnaire doit correspondre à celle des TdR. Notamment le plan détaillé de la conception (chapitre 3) doit correspondre à la structure des critères pondérés (et non dotés d'un facteur de pondération 0) du schéma d'évaluation. L'offre doit être facile à lire (police de taille 11 ou supérieure) et être rédigée de manière intelligible. Elle est à établir en langue française.

L'offre dans son ensemble ne doit pas excéder 10 pages (CV non inclus). Si le nombre maximum de pages prescrit est dépassé, le contenu des pages en surnombre ne sera pas pris en compte dans l'évaluation. Les contenus externes (tels que les liens conduisant à des pages web) ne seront pas non plus pris en compte.

Les CV des personnes proposées conformément au chapitre 4 des TdR sont à présenter au format précisé dans les conditions de candidature (ou format similaire). Chaque CV ne doit pas dépasser 4 pages. Tout CV doit indiquer, pour chaque projet mentionné, le poste que la personne proposée a occupé, les fonctions qu'elle a exercées et la durée de son engagement. Les CV peuvent aussi être rédigés en langue anglaise.

Veuillez calculer précisément votre offre de prix sur la base des paramètres indiqués au point 5 « Consignes de calcul ». Le contrat qui sera conclu n'ouvre pas droit à l'utilisation de l'ensemble des journées, voyages, ateliers ou budgets. Le nombre de journées, voyages, ateliers et le montant des budgets sont convenus à titre de plafonds. Les prescriptions relatives à la fixation des prix figurent dans le bordereau de prix.