

TERMES DE RÉFÉRENCE

Mise en place d'un logiciel ERP pour optimiser la gestion des ressources humaines (GRH)

1. CONTEXTE ET JUSTIFICATIONS

Le Fonds d'Intervention pour le Développement (FID) joue un rôle essentiel dans la mise en œuvre de programmes de protection sociale, de développement communautaire et d'inclusion sociale. Dans le cadre de son processus d'amélioration continue et de renforcement de sa performance organisationnelle, le FID se trouve aujourd'hui à un moment stratégique, alors que le contrat avec son prestataire actuel pour la gestion de la paie arrive à terme. Ce tournant représente une occasion idéale pour réévaluer et moderniser ses outils de gestion afin de soutenir sa croissance et d'améliorer son efficacité.

Actuellement, le FID utilise une gamme de logiciels distincts pour la gestion comptable, le suivi des congés, la gestion des présences, l'organisation des missions et la supervision de ses diverses activités. Cependant, cette approche modulaire présente des limites en termes d'intégration, de fluidité des processus et de communication entre les systèmes. Pour surmonter ces défis, une plateforme intégrée devient non seulement plus avantageuse, mais aussi plus pérenne, permettant de renforcer les synergies entre les différents départements et d'optimiser la gestion administrative.

Dans cette perspective d'amélioration et d'intégration continue, il devient crucial pour le FID d'anticiper l'évolution vers un système ERP (Enterprise Resource Planning) qui centralise toutes les fonctions essentielles dans un seul et même environnement. Cette solution permettra d'initier une première phase d'intégration avec la gestion de la paie, le suivi des formations, l'évaluation de la performance du personnel et la gestion du recrutement. Il est impératif que l'ERP choisi soit compatible avec les systèmes existants afin d'assurer une interopérabilité fluide. Cette compatibilité assurera une transition sans heurts, minimisant les perturbations et maximisant l'efficacité lors de l'implémentation de la nouvelle plateforme.

Le FID doit donc se tourner vers une solution ERP éprouvée, robuste, largement utilisée à l'échelle mondiale, mais également flexible et facilement interopérable avec les outils existants. Une telle solution garantira non seulement des standards de qualité élevés, mais offrira également l'agilité nécessaire pour répondre aux besoins futurs de l'organisation tout en maintenant une cohérence avec les systèmes déjà en place. L'interopérabilité est un facteur clé pour assurer une mise en œuvre réussie et une gestion harmonieuse à long terme, tout en consolidant l'efficacité organisationnelle du FID et en renforçant sa capacité à atteindre ses objectifs sociaux et communautaires.

2. OBJECTIF DE LA MISSION

- Mettre en place une solution ERP intégrée, standardisée et reconnue à l'échelle mondiale, qui soit spécifiquement adaptée à la gestion de la paie, des formations, du suivi, de l'évaluation et du recrutement, tout en permettant une évolutivité pour intégrer d'autres modules à l'avenir selon les besoins du FID.
- Assurer une interopérabilité fluide et cohérente avec les systèmes existants, permettant une connexion facile et transparente avec les outils déjà en place, garantissant ainsi une transition harmonieuse sans perturber les opérations courantes.
- Simplifier et rationaliser la gestion administrative, tout en améliorant la prise de décision à travers une solution moderne, robuste et efficace qui centralise l'ensemble des informations pertinentes dans un environnement unifié et intuitif.

- Garantir la traçabilité, la sécurité et la confidentialité des données à caractère personnel, notamment celles relatives à la paie, à la formation, à l'évaluation et au recrutement, en mettant en place des mécanismes stricts de protection et de gestion des informations sensibles, conformément aux standards internationaux de sécurité des données.
- Faciliter un transfert de compétences optimal entre les développeurs internes et l'équipe projet, en assurant une formation complète et continue pour que l'intégration du système ERP se fasse de manière fluide et que les modules futurs puissent être déployés et personnalisés facilement, tout en renforçant l'autonomie du FID dans la gestion de ses outils technologiques à long terme.

3. PÉRIMÈTRE ET FONCTIONNALITÉS ATTENDUES

Le logiciel ERP devra couvrir spécifiquement les modules suivants, afin de répondre aux besoins essentiels du FID dans la gestion administrative, tout en assurant une intégration fluide avec les autres systèmes existants :

Gestion de la Paie

Calcul automatique de la paie : Le logiciel doit permettre le calcul automatique de la paie des employés en fonction des paramètres définis tels que les salaires de base, les primes, les cotisations sociales et fiscales, les heures supplémentaires, etc., tenant compte des différents financements gérés par le FID.

Édition des états de paie : Il doit être possible d'éditer des états de paie détaillés, répartis par direction, antenne et financement, permettant une gestion précise et une transparence accrue.

Gestion des déclarations fiscales et sociales : Le logiciel devra permettre de générer les déclarations fiscales et sociales relatives à la paie, en conformité avec les obligations légales locales et internationales, et faciliter leur transmission aux autorités compétentes.

Recrutement et gestion des contrats du personnel

Gestion des candidatures et des offres d'emploi : Le logiciel devra intégrer une fonctionnalité complète permettant de gérer les offres d'emploi et les candidatures. Cette fonctionnalité devra faciliter la publication des annonces, la réception et le suivi des candidatures, ainsi que l'établissement, la signature électronique et la gestion des contrats du personnel.

Suivi du processus de recrutement : Le logiciel devra permettre de suivre de manière simple et fluide toutes les étapes du processus de recrutement, depuis la publication de l'offre d'emploi jusqu'à la sélection finale des candidats, en incluant la planification des entretiens et la gestion des évaluations et le départ définitif du personnel.

Gestion de l'intégration des nouveaux collaborateurs : Le système devra assurer la gestion de l'intégration des nouveaux collaborateurs, notamment par la planification des formations d'intégration et le suivi de leur parcours au sein de l'organisation. Il devra également permettre l'établissement des contrats, leur signature électronique et leur gestion.

Ce périmètre fonctionnel vise à répondre aux besoins immédiats du FID, tout en constituant une base solide et évolutive pour l'ajout futur de nouveaux modules ou de nouvelles fonctionnalités.

Gestion des Formations et évaluation de performance

Suivi des sessions de formation : Le logiciel doit permettre de planifier, suivre et gérer les sessions de formation, y compris la participation des employés, les coûts associés, et le respect des calendriers de formation.

Gestion des compétences acquises : Le système devra enregistrer et suivre les compétences acquises par les employés à travers leurs formations, offrant ainsi une vue d'ensemble des capacités au sein de l'organisation.

Suivi des plans de développement des compétences : Il doit permettre de suivre l'évolution des plans de développement des compétences des collaborateurs, en fonction de leurs besoins de formation et des objectifs organisationnels.

Evaluation de performance : il doit permettre d'archiver (incluant l'historique) et de mettre à jour la performance de chaque personnel.

4. RÉSULTATS ATTENDUS

À la fin de la mission, le prestataire devra :

- Réaliser une analyse des besoins du FID en matière de gestion de la paie, du recrutement, des contrats et de la formation afin de bien comprendre les spécificités et exigences de l'organisation.
- Proposer une architecture fonctionnelle de la solution ERP adaptée aux trois modules (paie, recrutement et gestion des contrats, formation), en tenant compte des processus existants et des besoins futurs du FID pour une gestion optimale.
- Assurer l'interopérabilité avec les logiciels existants, en garantissant une intégration fluide des systèmes et en migrant ou en intégrant les données existantes afin d'assurer une synchronisation parfaite entre les nouveaux modules et les systèmes en place.
- Développer et personnaliser les modules suivants selon les besoins du FID :
 - Module Paie : pour le calcul automatisé, la gestion des déclarations fiscales et sociales, et l'édition des états de paie.
 - Module Recrutement et gestion des contrats : pour la gestion des candidatures, le suivi du processus de recrutement, l'intégration des nouveaux collaborateurs et la gestion de leurs contrats.
 - Module Formation, de suivi et d'évaluation de performance: pour le suivi des sessions de formation, des compétences acquises et des plans de développement des collaborateurs.
- Assurer l'intégration et les tests fonctionnels des modules développés, en veillant à ce que chaque fonctionnalité réponde parfaitement aux exigences définies et que l'ensemble du système soit opérationnel et sans erreurs.
- Former les utilisateurs clés et fournir la documentation technique et utilisateur, pour garantir que le personnel du FID maîtrise la nouvelle solution ERP, qu'il soit capable de l'utiliser efficacement et qu'il dispose de la documentation nécessaire pour toute prise en charge future.
- Assurer un transfert de compétences avec les développeurs existants, afin de permettre au FID de gérer de manière autonome la solution ERP à long terme et de garantir que les équipes internes disposent des compétences nécessaires pour toute évolution future du système.

5. MODALITÉS DE RÉALISATION

Le projet sera divisé en cinq grandes phases, estimé à 4 mois étalés sur environ 7 mois, afin d'assurer une mise en œuvre fluide de la solution ERP tout en garantissant l'interopérabilité avec les systèmes existants du FID. Le prestataire est tenu d'organiser la mission de manière à respecter ce délai, sans compromettre la qualité des livrables, l'interopérabilité avec les systèmes existants, ni le transfert effectif de compétences aux équipes du FID.

1ère Partie : Analyse des besoins et conception fonctionnelle

- **Objectif** : Analyser les besoins du FID pour la gestion de la paie, des formations et du recrutement, en prenant en compte l'interaction avec les logiciels existants.
- **Activités** :

- Identification des exigences spécifiques des départements concernés (RH, Finance, etc.).
- Conception de l'architecture fonctionnelle de la solution ERP, en assurant une compatibilité avec les systèmes existants pour garantir une interopérabilité fluide.
- Rédaction du cahier des charges fonctionnel et validation par le FID.
- **Livrables** : Cahier des charges validé, document de conception fonctionnelle, schéma d'intégration avec les systèmes existants.

2ème Partie : Développement et personnalisation du module Paie

- **Objectif** : Développer et personnaliser le module Paie de l'ERP en fonction des besoins spécifiques du FID tout en assurant une synchronisation avec les systèmes existants.
- **Activités** :
 - Développement des fonctionnalités du module Paie : calcul des salaires, primes, cotisations, gestion des déclarations fiscales et sociales.
 - Assurer l'intégration du module avec les logiciels existants pour un échange de données cohérent.
 - Réalisation des tests unitaires pour vérifier le bon fonctionnement du module et la synchronisation des données.
- **Livrables** : Version initiale du module Paie, rapport de tests unitaires et fonctionnels, documentation sur l'intégration.

3ème Partie : Intégration, formation et transfert de compétences pour le module Paie

- **Objectif** : Intégrer le module Paie, former les utilisateurs clés et effectuer un transfert de compétences aux développeurs internes pour la gestion future.
- **Activités** :
 - Réalisation des tests d'intégration pour garantir la synchronisation parfaite des données avec les systèmes existants.
 - Formation des utilisateurs clés pour garantir une bonne prise en main du module Paie.
 - Transfert de compétences aux équipes de développeurs pour assurer l'autonomie dans la maintenance du module.
- **Livrables** : Formation réalisée, rapport d'intégration, documentation technique et utilisateur.

4ème Partie : Développement des modules Recrutement, Gestion des contrats et Formation

- **Objectif** : Développer et personnaliser les modules Recrutement, Gestion des contrats et Formation en garantissant l'interopérabilité avec les autres systèmes.
- **Activités** :
 - Développement des modules Recrutement et Gestion des contrats (gestion des candidatures, suivi du processus, établissement et gestion des contrats) et Formation (planification et suivi des compétences).
 - Assurer l'intégration des modules avec les systèmes existants pour une synchronisation optimale des données.
 - Réalisation des tests d'intégration et fonctionnels pour garantir leur bon fonctionnement.

- **Livrables : Version finale des modules Recrutement, Gestion des contrats et Formation, rapport de tests d'intégration et fonctionnels.**

5ème Partie : Formation, suivi, évaluation de performance et transfert de compétences pour les modules Formation et Recrutement

- **Objectif :** Former les utilisateurs finaux et assurer un transfert de compétences complet pour garantir une gestion autonome.
- **Activités :**
 - Formation des utilisateurs finaux pour assurer la gestion optimale des modules Formation et Recrutement.
 - Transfert de compétences aux équipes de développeurs internes pour qu'elles puissent gérer et adapter les modules selon les besoins futurs.
- **Livrables :** Formation réalisée, documentation des modules, rapports de transfert de compétences.

Durée totale estimée de la mission : 4 mois étalés sur 7 mois.

6. PROFIL DU CABINET RECHERCHÉ

- *Concernant le Cabinet :*
 - Au moins deux (02) ans d'existence en tant que promoteur, développeur et intégrateur d'un ERP reconnu, basé sur les technologies Python et XML.
 - NIF et STAT à jour.
 - Au moins deux (02) ans d'expérience dans la mise en place et la personnalisation de solutions ERP, notamment pour les modules de paie, de formation et de recrutement.
 - Au moins dix (10) références de projets d'implémentation d'ERP en entreprise.
 - Au moins cinq (05) références dans la mise en place de modules de gestion des ressources humaines.
 - au moins deux (02) références dans l'interopérabilité des ERP avec d'autres logiciels existants ;
 - Une expérience dans des projets financés par la Banque mondiale ou d'autres organismes internationaux constitue un atout.

7. PROFIL DES PERSONNELS CLÉS

Architecte de Projet ou Chef de Projet

- Être titulaire d'un diplôme de niveau Bac +5 en informatique, systèmes d'information ou domaine similaire ;
- Justifier d'au moins 5 années d'expérience dans la conduite de projets informatiques : l'analyse des besoins, la planification, la coordination des équipes, les tests et la mise en production ;
- Avoir participé à au moins deux projets ERP complets basés sur les technologies Python et XML dont au moins 1 en tant que Chef de projet;
- Avoir de bonnes capacités de communication et de rédaction en français.

Développeur

- Être titulaire d'un diplôme de niveau minimum Bac +3 en informatique ou domaine similaire ;
- Justifier d'au moins 3 années d'expérience en développement, dont au moins 2 années sur un projet ERP basé sur les technologies Python et XML ;

- Avoir réalisé au moins un projet de développement ou de personnalisation de modules ERP basés sur les technologies Python et XML ;
- Expérience en migration des données et interfaçage,

7. LIVRABLES ATTENDUS

- Un document de spécification technique,
- Un document d'architecture fonctionnelle,
- La documentation du code implémenté,
- Le logiciel installé et opérationnel sur l'un des serveurs du FID, sans achat de licence supplémentaire par utilisateur ou par utilisation,
- Un guide utilisateur et des rapports de formation,
- Un rapport de transfert de compétences.

8. Note de réserve sur l'annulation du processus de recrutement

- Le présent appel peut être annulé dans une des conditions ci-après :
 - La concurrence aurait été insuffisante ;
 - Aucune candidature conforme aux présents TdR n'aurait été reçue ;
 - Le financement de cette activité est interrompu.

Annexe 1: fraude et corruption

(Le texte de cette Annexe 1 ne doit pas être modifié)

1. Objet

1.1 Les Directives de la Banque en matière de lutte contre la fraude et la corruption, ainsi que la présente section, sont applicables à la passation des marchés dans le cadre des Opérations de Financement de Projets d'Investissement de la Banque.

2. Exigences

2.1 La Banque exige, que les Emprunteurs (y compris les bénéficiaires de ses financements), les Soumissionnaires (candidats/proposants), consultants, entrepreneurs et fournisseurs, les sous-traitants, sous-consultants, prestataires de services, tous les agents (déclarés ou non) ; ainsi que leur personnel se conforment aux normes les plus strictes en matière d'éthique, durant le processus de passation, la sélection, et l'exécution des contrats financés par la Banque, et s'abstiennent de toute fraude et corruption.

2.2 En vertu de ce principe, la Banque

a. Aux fins d'application de la présente disposition, définit comme suit les expressions suivantes :

i. est coupable de « corruption » quiconque offre, donne, sollicite ou accepte, directement ou indirectement, un quelconque avantage en vue d'influer indûment sur les actions d'une autre personne ou entité ;

ii. se livre à des « manœuvres frauduleuses » quiconque agit, ou dénature des faits, délibérément ou par négligence grave, ou tente d'induire en erreur une personne ou une entité, afin d'en retirer un avantage financier ou de toute autre nature, ou se dérober à une obligation ;

iii. se livrent à des « manœuvres collusives » les personnes ou entités qui s'entendent afin d'atteindre un objectif illicite, notamment en influant indûment sur l'action d'autres personnes ou entités ;

iv. se livre à des « manœuvres coercitives » quiconque nuit ou porte préjudice, ou menace de nuire ou de porter préjudice, directement ou indirectement, à une personne ou entité, ou à leurs biens, en vue d'influer indûment sur les actions de cette personne ou entité ; et

v. se livre à des « manœuvres obstructives » :

(a) quiconque détruit, falsifie, altère ou dissimule délibérément les preuves sur lesquelles se base une enquête de la Banque en matière de corruption ou de manœuvres frauduleuses, coercitives ou collusives, ou fait de fausses déclarations à ses enquêteurs destinées à entraver son enquête ; ou bien menace, harcèle ou intimide quelqu'un aux fins de l'empêcher de faire part d'informations relatives à cette enquête, ou bien de poursuivre l'enquête ; ou

(b) celui qui entrave délibérément l'exercice par la Banque de son droit d'examen tel que stipulé au paragraphe (e) ci-dessous.

b. rejettera la proposition d'attribution d'un marché ou contrat si elle établit que la personne physique ou morale à laquelle il est recommandé d'attribuer ledit marché ou contrat, ou l'un des membres de son personnel ou de ses agents, sous-consultants, sous-traitants, prestataires de service, fournisseurs, ou un de leurs employés, s'est livré, directement ou indirectement, à un acte de corruption, une manœuvre frauduleuse, collusive, coercitive ou obstructive en vue de l'obtention dudit marché ou contrat ;

c. outre les recours prévus dans l'Accord de Financement, pourra décider d'autres actions appropriées, y compris déclarer la passation du marché non-conforme si elle détermine, à un moment quelconque, que les représentants de l'Emprunteur ou d'un bénéficiaire du financement, s'est livré à la corruption ou à des manœuvres frauduleuses, collusives, coercitives ou obstructives pendant la procédure de passation du marché, de sélection ou d'exécution du marché, sans que l'Emprunteur ait pris, en temps voulu et à la satisfaction de la Banque, les mesures nécessaires pour remédier à cette situation , y compris

en manquant à son devoir d'informer la Banque lorsqu'il a eu connaissance desdites pratiques ;

- d. sanctionnera une entreprise ou un individu, dans le cadre des Directives de la Banque en matière de lutte contre la fraude et la corruption, et conformément aux règles et procédures de sanctions applicables de la Banque, y compris en déclarant publiquement l'exclusion de l'entreprise ou de l'individu pour une période indéfinie ou déterminée (i) de l'attribution d'un marché financé par la Banque ou de pouvoir en bénéficier financièrement ou de toute autre manière¹ (ii) de la participation² comme sous-traitant, consultant, fabricant ou fournisseur de biens ou prestataire de services désigné d'une entreprise par ailleurs éligible à l'attribution d'un marché financé par la Banque ; et (iii) du bénéfice du versement de fonds émanant d'un prêt de la Banque ou de participer d'une autre manière à la préparation ou à la mise en œuvre d'un projet financé par la Banque ;
- e. exigera que les dossiers d'appel d'offres/appel à propositions, et que les contrats et marchés financés par la Banque, contiennent une disposition exigeant des Soumissionnaires (candidats/proposants), consultants, fournisseurs et entrepreneurs, ainsi que leurs sous-traitants, sous-consultants, prestataires de services, fournisseurs, agents, et personnel, autorisent la Banque à inspecter³ les pièces comptables, relevés et autres documents relatifs à la passation du marché, à la sélection et/ou à l'exécution du marché ou contrat, et à les soumettre pour vérification à des auditeurs désignés par la Banque.

¹ Pour écarter tout doute, les effets d'une telle sanction sur la partie concernée concernent, de manière non exhaustive, (i) le dépôt de candidature à la préqualification, l'expression d'intérêt pour une mission de consultant, et la participation à un appel d'offres directement ou comme sous-traitant, consultant, fabricant ou fournisseur, ou prestataire dans le cadre d'un tel contrat, et (ii) la conclusion d'un avenant ou un additif comportant une modification significative à un contrat existant.

² Un sous-traitant, consultant, fabricant ou fournisseur de biens ou services (différents intitulés sont utilisés en fonction de la formulation du dossier d'appel d'offres) désigné est une entreprise ou un individu qui (i) fait partie de la demande de pré qualification ou de l'offre du Soumissionnaire compte tenu de l'expérience spécifique et essentielle et du savoir-faire qu'il apporte afin de satisfaire aux conditions de qualification pour une offre déterminée ; ou (ii) a été désigné par l'Emprunteur.

³ Les inspections menées dans ce cadre sont des vérifications sur pièces du fait de leur nature. Ils comprennent des activités de recherche documentaire et factuelle entreprises par la Banque, ou des personnes désignées par elle, afin de vérifier des aspects spécifiques relevant d'une enquête ou d'un audit, tel que l'évaluation de la véracité d'une accusation éventuelle de Fraude et Corruption, par le moyen de dispositif approprié. De telles activités peuvent inclure, sans limitation, d'avoir accès à des documents financiers d'une entreprise ou d'une personne et les examiner, faire des copies de ces documents selon les besoins, d'avoir accès à tous autres documents, données et renseignements (sous forme de documents imprimés ou en format électronique) jugés pertinents aux fins de l'enquête ou de l'audit et les examiner, faire des copies de ces documents selon les besoins, avoir des entretiens avec le personnel et toute autre personne, mener des inspections physiques et des visites de site, et obtenir la vérification de renseignements par une tierce partie

ANNEXE 2 : Extrait du Règlement sur les Conflits d'intérêts et tâches incompatibles

Conflits d'intérêts

3.14 La Banque exige que les entreprises et les personnes physiques qui participent à la passation des marchés dans ses opérations de FPI n'aient pas de conflit d'intérêts.

Fournitures, Travaux et Services Autres que les Services de Consultants

3.15 Est réputée avoir un conflit d'intérêts toute entreprise qui :

- a. Livre des Fournitures, réalise des Travaux ou fournit des Services Autres que les Services de Consultants consécutifs ou directement liés à des Services de Consultants qu'elle a assurés pour la préparation ou l'exécution d'un projet, ou qui ont été fournis par une entreprise affiliée qui la contrôle directement ou indirectement, qu'elle contrôle elle-même ou qui est placée sous un contrôle commun. Cette disposition ne s'applique pas aux diverses entreprises (consultants, entrepreneurs ou fournisseurs) qui, collectivement, s'acquittent des obligations de l'adjudicataire d'un marché clés en main ou d'un marché de conception/construction ;
- b. A, ou dont un membre du personnel a, une relation professionnelle ou familiale étroite avec tout cadre de l'Emprunteur, de l'organisme d'exécution, d'un bénéficiaire d'une fraction du financement de la Banque ou de toute autre partie représentant l'Emprunteur ou agissant en son nom qui :
 - i. Participe directement ou indirectement à la préparation des Dossiers de Passation des Marchés ou du cahier des charges, et/ou au processus d'évaluation du marché considéré ;
 - ii. Participerait à l'exécution ou à la supervision dudit marché sauf si le conflit résultant de ladite relation a été réglé d'une manière que la Banque juge satisfaisante pendant tout le processus de passation et d'exécution du marché ; ou
- c. Ne se conforme pas aux dispositions relatives à toute autre situation de conflit d'intérêts, dans les conditions prévues par le Dossier Type de Passation des Marchés de la Banque qui est applicable au processus de passation du marché considéré.

Services de Consultants

3.15 La Banque exige des Consultants :

- a. Qu'ils donnent des avis professionnels objectifs et impartiaux ;
- b. Qu'en toutes circonstances, ils privilégient les intérêts de l'Emprunteur, sans faire entrer en ligne de compte l'éventualité d'une mission ultérieure ; et
- c. Qu'ils évitent, dans les avis qu'ils donnent, toute possibilité de conflit avec d'autres missions et les intérêts de leur propre société.

3.16 Les Consultants ne peuvent être engagés pour des missions qui seraient incompatibles avec leurs obligations présentes ou passées envers d'autres clients, ou qui risqueraient de les mettre dans l'impossibilité de remplir leur mandat au mieux des intérêts de l'Emprunteur. Sans préjudice du caractère général de ces dispositions, les Consultants ne peuvent être engagés dans les circonstances énoncées ci-après :

- a. Aucune entreprise engagée par l'Emprunteur pour livrer des Fournitures, réaliser des Travaux ou fournir des Services Autres que des Services de Consultants pour un projet (ni aucune entreprise affiliée qui la contrôle directement ou indirectement, qu'elle contrôle elle-même ou qui est placée sous un contrôle commun) n'est admise à fournir des Services de Consultants consécutifs ou directement liés à ces Fournitures, Travaux ou Services Autres que des Services de Consultants. Cette disposition ne s'applique pas aux diverses entreprises (consultants, entrepreneurs ou fournisseurs) qui, collectivement, s'acquittent des obligations de l'adjudicataire d'un marché clés en main ou d'un marché de conception/construction ;

- b. Aucune entreprise engagée par l’Emprunteur pour fournir des Services de Consultants pour la préparation ou l’exécution d’un projet (ni aucune entreprise affiliée qui la contrôle directement ou indirectement, qu’elle contrôle elle-même ou qui est placée sous un contrôle commun) n’est admise ultérieurement à livrer des Fournitures, réaliser des Travaux ou fournir des Services Autres que des Services de Consultants consécutifs ou directement liés auxdits Services de Consultants. Cette disposition ne s’applique pas aux diverses entreprises (consultants, entrepreneurs ou fournisseurs) qui, collectivement, s’acquittent des obligations de l’adjudicataire d’un marché clés en main ou d’un marché de conception-construction ;
- c. Aucun Consultant (y compris le personnel et les sous-consultants à son service) ni aucun prestataire affilié (qui le contrôle directement ou indirectement, qu’il contrôle lui-même ou qui est placé sous un contrôle commun) ne peut être engagé pour une mission qui, par sa nature, crée un conflit d’intérêts avec une autre de ses missions ;
- d. Les Consultants (y compris les experts, le personnel et les sous-consultants à leur service) qui ont une relation professionnelle ou familiale étroite avec tout cadre de l’Emprunteur, de l’organisme d’exécution du projet, d’un bénéficiaire d’une fraction du financement de la Banque ou de toute autre partie représentant l’Emprunteur ou agissant en son nom qui participe directement ou indirectement à tout segment :
 - i. De la préparation des Termes de référence de la mission ;
 - ii. Du processus de sélection pour le contrat ; ou
 - iii. De la supervision du contrat, ne peuvent être attributaires d’un contrat, sauf si le conflit résultant de ladite relation a été réglé d’une manière que la Banque juge satisfaisante tout au long du processus de sélection et de l’exécution du contrat.

Avantage compétitif inéquitable

3.18 L’équité et la transparence du processus de sélection imposent que les Consultants ou leurs prestataires affiliés, qui concourent pour l’obtention d’une mission de Consultants, ne tirent pas d’avantage compétitif de leurs Services de Consultants passés et liés à cette mission. À cette fin, l’Emprunteur communique à tous les Consultants présélectionnés, parallèlement au dossier d’appel à propositions, toutes les informations donnant un avantage compétitif à un Consultant.