



CAHIER DES CHARGES

Analyse comparative des salaires sur le marché des ONGs et du secteur privé en France

Juin 2023

1. A propos de Handicap International

Handicap International est une organisation d'aide indépendante et impartiale qui travaille dans des situations de pauvreté et d'exclusion, de conflit et de catastrophe. L'organisation travaille aux côtés des personnes handicapées et des populations vulnérables, en agissant et en témoignant pour répondre à leurs besoins essentiels, améliorer leurs conditions de vie et promouvoir le respect de leur dignité et de leurs droits fondamentaux.

HI travaille dans une soixantaine de pays dans des contextes d'urgence, de réhabilitation, de crise chronique et de développement. Depuis 1982, l'organisation travaille aux côtés des populations vulnérables, en particulier les personnes handicapées. Notre combat est guidé par la vision, la mission et les valeurs de HI.

Handicap International est corécipiendaire du Prix Nobel de la Paix en 1997 pour son travail dans le cadre de la Campagne internationale pour l'interdiction des mines antipersonnel. Elle a également remporté le prix humanitaire Conrad N. Hilton 2011 pour son engagement en faveur des personnes handicapées vivant dans des situations de pauvreté, d'exclusion, de conflit et de catastrophe naturelle.

Le siège social d'HI est implanté à Lyon depuis 1982, il compte 393 employés divisés en deux entités :

- L'association nationale France (ANF) qui a pour but de promouvoir et communiquer autour des opérations de HI en France mais aussi de mener des activités de collecte auprès des publics ciblés (donateurs privés, entreprises, institutions publiques...)
- La fédération appui les opérations menées par HI sur le terrain

2. Les objectifs de cette prestation de conseil

HI est à la recherche d'un cabinet de conseil pour :

- Mener une analyse comparative de la rémunération (salaire et avantages sociaux) sur nos fonctions vis-à-vis du marché. Cela inclut les ONG ayant des salariés en France mais également le secteur privé basés en région Auvergne Rhône-Alpes (AURA) pour certaines

fonctions ou ailleurs dans le cas du 100% télétravail accordé. Ces informations conduiront à la révision de notre grille salariale France.

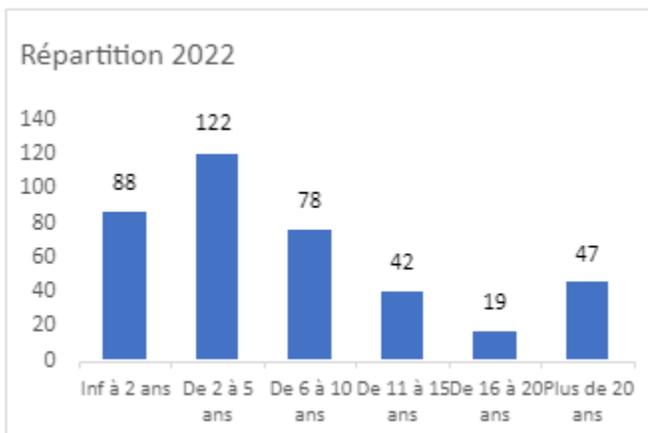
- Fournir des recommandations sur la politique actuelle de rémunération et avantages sociaux d’HI suite aux résultats de l’analyse comparative. Cela nous permettra de réviser notre politique de rémunération et de valoriser les avantages octroyés auprès des candidats.
- Pouvoir repositionner nos salariés en interne en fonction de grille et de leurs expériences professionnelles respectives.

Concernant la politique de rémunération de HI : la classification des fonctions utilisée actuellement date de 2001. En 2016, HI a mis en place une classification unique pour son personnel expatrié et le projet “Filières Métiers” s’est formé pour élaborer un référentiel de compétences et de fonctions. En 2021, HI s’est doté d’une nouvelle classification unique pour son personnel expatrié et national (qui travaille sous contrat local).

En parallèle, nous avons mené des gros projets de transformation au siège, nous ayant conduit à faire de nombreux repositionnements. A titre d’exemple, nous sommes passés de 30 employés cadre à 190 en 5 ans.

L’Organisation arrive maintenant dans une période de stabilisation grâce à la création de nombreuses fonctions et à la professionnalisation de ses profils par le recrutement notamment de candidats experts de leur métier et parfois issus du secteur privé marchand. Aujourd’hui nous avons une mixité d’origine des profils au sein de HI.

Nous menons actuellement une révision de notre classification au sein du siège sur la base d’un nouvel outil de pesée. Actuellement la rémunération siège est composée d’un salaire fixe et d’une prime à l’ancienneté (plafond maximum à 15 ans). Cet usage a été dénoncé pour le personnel expatrié en 2016 et donc supprimé, mais reste encore valable pour la France à ce jour. Ce mécanisme est décrié, car insuffisant pour rattraper l’inflation actuelle et ne permettant pas de valoriser la séniorité de manière efficiente. Par ailleurs, l’ancienneté moyenne de nos salariés en 2022 est de 8 ans.



Cette même démarche de benchmark a déjà été menée en Belgique en 2022.

3. Champ d’application

Les objectifs généraux de cette prestation sont de compiler et d'analyser les données comparatives, ainsi que de fournir des recommandations pertinentes selon nos besoins. Cela inclus :

1. Identifier les ONGs ayant des salariés basés en France avec qui une comparaison peut être faite. Faire de même pour les entreprises du secteur marchand de la région AURA avec qui nous sommes en concurrence sur certaines fonctions (l'ensemble des fiches de fonction pourront être fournies ultérieurement).
2. Dans le cadre du projet de révision de la classification, nous avons répertorié 140 fiches de fonction réparties sur 28 métiers différents. Il faudra donc que le fournisseur sélectionne les fiches de fonction les plus pertinentes à comparer en fonction de sa connaissance du marché.

4. Résultats et livrables attendus

Analyse comparative complète comprenant des recommandations, le rapport doit comprendre une analyse des données et un rapport narratif.

1. Etude des salaires

Analyser les données du benchmark : identifier le positionnement de HI sur le marché et analyser les écarts entre les niveaux de salaire pour certains postes, certains collaborateurs et les tendances du marché.

2. Etude des avantages sociaux

Fournir une analyse détaillée des avantages sociaux actuels.

3. Fournir des recommandations

Présenter les résultats et recommandations à l'équipe projet sur la base de nos objectifs et de nos contraintes budgétaires. Nous attendons également que le prestataire fournisse des recommandations sur la grille des salaires.

4. Amélioration de l'outil de positionnement des salaires

Comment améliorer notre processus de positionnement salarial.

5. Temps estimé

Le délai de soumission du rapport et de l'analyse doit être de 60 jours à compter du début du contrat.

La sélection du prestataire se fera en juillet 2023 et nous attendons les résultats pour fin septembre 2023 au plus tard.

6. Procédure de candidature

- Les parties intéressées peuvent soumettre des "Appel d'offres - Benchmark France HI" en incluant leur profil et en indiquant les détails de leur expérience dans la gestion de missions similaires.
- Les individus/organisations doivent présenter leurs offres comme suit :

1. Un curriculum vitae du personnel désigné (max. 3 pages)
 2. Une lettre de motivation (max. 1 page) mettant en évidence les expériences en matière de gestion des ressources humaines, de révision des grilles salariales, de benchmark des salaires et d'élaboration ou de mise à jour des politiques en matière de ressources humaines
 3. Une proposition de méthodologie (max. 3 pages) et de calendrier pour la mission, détaillant les résultats et les approches ainsi que le calendrier exact (avec les dates de disponibilité)
 4. Un devis financier, indiquant un tarif journalier (EUR) par journée de travail complète, ainsi que le nombre de jours de travail estimés. Le devis financier doit être établi toutes taxes comprises.
- Les candidatures sont envoyées par e-mail à : t.lbaz@hi.org et l.sinegre@hi.org

La date limite de candidature est le 30 juin 2023 à 23h pour un début de prestation attendu fin juillet

Les candidatures incomplètes ne seront pas prises en considération et seuls les candidats présélectionnés seront contactés.

Les candidats acceptent de respecter les conditions générales et les bonnes pratiques commerciales de HI (<https://hi.org/en/suppliers-form>), y compris les politiques de protection de Handicap International et son code de conduite, en particulier la politique de protection des bénéficiaires contre l'exploitation sexuelle, les abus et le harcèlement, la protection des enfants et la politique de lutte contre la fraude et la corruption.