

## **APPEL D'OFFRES PUBLIC**

### **Étude comparative des Salaires et de la Structure de Rémunération**

#### **I- Présentation**

SOS Villages d'Enfants d'Haïti est une association membre de la fédération SOS Villages d'Enfants International. Implantée en Haïti depuis 1978 dans les départements du Nord, du Sud et de l'Ouest et le Bureau National de Coordination à Port-au-Prince. Elle œuvre en accord avec la mission de la fédération internationale, notamment dans les domaines de la prise en charge alternative, de l'éducation et du Renforcement Familial. SOS Villages d'Enfants Haïti remplit sa mission grâce à des interventions flexibles et adaptées aux besoins des enfants, des jeunes, des adolescents, des familles et des communautés.

L'organisation possède des bureaux dans plusieurs villes, dont Croix-des-Bouquets (Santo), Cap-Haïtien et Les Cayes, ainsi que le Bureau national de coordination à Turgeau et à Pétion-Ville, qui gère et soutient les programmes, d'accueil Familial, d'éducation, de formation professionnelle et de prévention de la maltraitance infantile dans ces mêmes villes.

#### **II- Contexte et Justification**

Dans un contexte socio-économique marqué par une inflation persistante, une dépréciation significative de la gourde, une mobilité accrue des talents et une concurrence croissante sur le marché du travail, l'Association Nationale doit impérativement veiller à ce que sa politique de rémunération demeure compétitive, équitable et conforme aux normes du marché national.

Par conséquent, Villages d'Enfants SOS Haïti s'engage à respecter ses obligations légales et éthiques envers son personnel en garantissant une rémunération juste, motivante et alignée sur les pratiques du secteur (ONG nationales et internationales, ainsi que les secteurs public et privé). La dernière révision de la grille salariale remontant à plusieurs années, il est urgent de disposer d'une base de données fiable, actualisée et rigoureusement constituée concernant les niveaux de rémunération pratiqués sur le marché.

À cet effet, l'organisation lance un appel d'offres pour recruter un cabinet de consultations ou un/une consultant (e) indépendant chargé (e) de réaliser une étude comparative des salaires complète et élaborer une nouvelle structure de rémunération. Les conclusions de cette étude serviront directement de base à la révision de la grille salariale de l'organisation et orienteront sa stratégie globale de rémunération.

#### **III- Objectifs de l'étude**

Notre principal objectif est d'analyser la structure salariale actuelle afin de la comparer au marché, d'identifier les écarts et de proposer une politique de rémunération cohérente, dans le but de définir une politique salariale compétitive, équitable et durable, qui nous permettra d'attirer et de fidéliser les talents tout en maîtrisant la masse salariale et en alignant la rémunération totale (fixe, variable, avantages sociaux) avec la stratégie de l'organisation et les normes du marché.

## **Présentation des objectifs détaillés et structurés par axe.**

### **a) Objectifs de compétitivité externe (Analyse comparative des salaires et des RH)**

- Comparer la politique de rémunération de l'organisation aux niveaux de salaire du marché (en dollars américains) dans la zone métropolitaine ainsi que dans les régions Nord et Sud, pour tous les niveaux de poste et toutes les catégories de personnel, afin de permettre des comparaisons salariales.
- Offrir une rémunération globale attractive pour réduire le roulement du personnel et faciliter le recrutement afin d'attirer et de fidéliser les talents.
- Intégrer les nouvelles pratiques en matière d'avantages sociaux, de télétravail et de rémunération variable afin d'adapter la structure aux tendances actuelles.

### **b) Objectifs d'équité interne (Structure)**

- Classer les emplois, créer des échelles et des fourchettes de salaires formelles (grille salariale) afin d'établir une structure claire ;
- Analyser les postes selon des critères objectifs (responsabilités, compétences, rareté) afin de justifier les écarts de salaire et d'évaluer facilement et objectivement les postes ;
- Garantir une rémunération comparable pour les postes de valeur équivalente, afin de limiter les tensions sociales et de garantir l'équité.

### **c) Objectifs stratégiques et juridiques**

- Optimiser les coûts de personnel tout en préservant la motivation et en maîtrisant la masse salariale ;
- Se préparer à la mise en conformité avec les obligations légales (égalité des sexes, transparence salariale) et la réglementation en vigueur ;
- Lier la rémunération variable à des indicateurs de performance clairs afin de motiver les équipes et de récompenser la performance.

## **IV- Périmètre et Champ de l'étude**

### **4.1- Portée organisationnelle**

L'étude couvrira les postes et catégories de personnel suivants au sein de l'Association Nationale :

- Directeur National
- Cadres supérieurs (Asseseurs) ;
- Cadres intermédiaires (coordinateurs, Directeurs de programme, chefs de projet, Assistant Pédagogique) ;
- Personnel technique et professionnel ;
- Personnel administratif et financier ;
- Personnel d'Attention Directe ;
- Personnel de terrain ;

- Personnel de Soutien;

## **4.2 Champ sectoriel**

### **La collecte de données portera sur les organisations et entités suivantes :**

- Organisations non gouvernementales (ONG) internationales opérant en Haïti ;
- ONG nationales comparables à SOS Villages d'Enfants ;
- Institutions et organisations internationales (agences des Nations Unies, Banque mondiale, etc.) ;
- Secteur public haïtien (fonctions comparables au sein de la fonction publique) ;
- Secteur privé formel haïtien (grandes entreprises, institutions financières).

## **4.3 Portée géographique**

L'étude sera principalement menée dans la zone métropolitaine de Port-au-Prince, tout en tenant compte, le cas échéant, des caractéristiques spécifiques de certaines zones où l'organisation intervient (Croix-des-Bouquets, Cap-Haïtien, Cayes, etc.).

## **V. Méthodologie**

Le prestataire ou la firme de consultation doit proposer une méthodologie rigoureuse et participative, adaptée au contexte haïtien. Sans être exhaustifs, les éléments méthodologiques suivants sont attendus :

### **5.1 Examen documentaire**

Analyse des documents internes de l'AN (grille salariale actuelle, organigramme, descriptions de poste, convention collective le cas échéant) ;

Examen des études salariales récentes disponibles sur le marché haïtien (rapports d'ONG, données de la Banque mondiale, études du MAST, etc.).

### **5.2 Collecte de données primaires**

- Élaboration d'un questionnaire d'enquête salariale adapté aux différents types d'organisations ;
- Entretiens individuels ou collectifs avec les responsables des ressources humaines et des finances des organisations cibles ;
- Administration du questionnaire auprès d'un échantillon représentatif d'organisations comparables ;
- Garantie de confidentialité des données recueillies.

### **5.3 Analyse et traitement des données**

Analyse comparative des données par catégorie d'emploi, secteur et niveau de responsabilité ;

Calcul d'indicateurs statistiques (médiane, centiles P25, P50 et P75, minimum, maximum) ;

Identification des points de compétitivité et des écarts salariaux ;

Analyse comparative de la rémunération globale (salaire de base + avantages sociaux).

### **5.4 Formulation de recommandations**

Proposition d'une grille salariale révisée ou de référence par famille de métiers ;

Recommandations concernant l'indexation et les mécanismes d'ajustement futurs ;  
Présentation d'options pour une harmonisation progressive, en tenant compte des contraintes budgétaires de l'Association Nationale

## **VI. Livrables**

### **6.1 Le cabinet de consultation et/ou Le/la Consultant /e sélectionné (e) devra fournir :**

- a) Un diagnostic de la situation actuelle.
- b) Une étude de marché (analyse comparative) avec des données fiables.
- c) Une nouvelle structure de rémunération et des recommandations d'ajustement.
- d) Une proposition de structure de rémunération variable et d'avantages sociaux (incluant un régime de retraite complémentaire ou un plan d'épargne salariale).
- e) Un plan de mise en œuvre. (Word & Powerpoint)

## **VII. Profil et Critères de qualification du cabinet de consultation ou du/de la Consultant (e)**

### **7.1 Le consultant ou la firme de consultation doit :**

- Être une firme ou un/une consultant (e) légalement constitué (e) et enregistré (e) en Haïti ou y être effectivement implanté (e) ;
- Justifier d'au moins cinq (5) ans d'expérience dans la réalisation d'études, d'enquêtes ou de sondages sur les Ressources Humaines, la rémunération ou le marché du travail ;
- Avoir réalisé au moins Cinq (5) missions similaires (études salariales, analyses comparatives RH, révisions de grilles salariales) au cours des cinq (5) dernières années, de préférence pour des ONG, des organisations internationales ou de grandes entreprises haïtiennes ;
- Disposer d'une équipe multidisciplinaire comprenant des experts en Ressources Humaines, en statistiques et en économie du travail.

### **7.2 Qualifications de l'équipe**

- Chef de mission : Master (ou équivalent) en gestion des ressources humaines, économie, management ou domaine connexe ; minimum de 5 ans d'expérience professionnelle, dont au moins 3 ans dans les études salariales ;
- Spécialiste en statistiques ou analyse de données : Expérience confirmée en collecte, traitement et analyse quantitative de données socio-économiques ;
- Consultant (e) RH senior : Connaissance approfondie du cadre juridique haïtien relatif aux pratiques de travail et de rémunération dans les secteurs humanitaire et privé haïtiens ;
- Tous les membres de l'équipe doivent faire preuve d'intégrité, d'impartialité et respecter la confidentialité des informations.

## VIII. Composition du dossier de soumission

Les soumissionnaires doivent fournir un dossier de soumission complet comprenant les éléments suivants :

### 8.1 Offre technique

- Une lettre de manifestation d'intérêt signée et cachetée, adressée à la direction de l'AN ;
- Une présentation générale de l'entreprise (statuts, extrait du registre du commerce, attestation de situation fiscale à jour) ;
- Les curriculum vitae détaillés des membres de l'équipe proposée ;
- Au moins trois (3) références pour des missions similaires, incluant les coordonnées des clients (les certificats ou lettres de recommandation sont appréciés) ;
- Une note méthodologique détaillée précisant : la compréhension des Termes de Référence, L'approche méthodologique, un plan de travail assorti d'un calendrier, ainsi que les outils proposés ;
- Un exemple de rapport ou de livrable similaire produit antérieurement (sous réserve de l'accord du client initial, le cas échéant).

### 8.2 Offre financière

- Un budget détaillé ventilé par poste de dépense (honoraires, indemnités journalières, frais de collecte de données, frais de communication, logistique, etc.) ;
- Les tarifs journaliers pour chaque membre de l'équipe ;
- Les modalités de paiement proposées ;
- L'offre financière doit être présentée à la fois en Gourdes et en dollars américains.

## IX. Critères d'évaluation des offres

Les offres reçues seront évaluées selon la méthode « Qualité/Coût », sur la base d'une pondération de 70 % pour la note technique et de 30 % pour la note financière. (Voir tableau)

| Critères d'évaluation technique                           | Pondération  | Note max       |
|-----------------------------------------------------------|--------------|----------------|
| Expérience et références du cabinet (missions similaires) | 25 %         | 25 pts         |
| Qualifications et expérience de l'équipe proposée         | 25 %         | 25 pts         |
| Qualité et pertinence de la méthodologie proposée         | 30 %         | 30 pts         |
| Cohérence du plan de travail et du calendrier             | 10 %         | 10 pts         |
| Compréhension des TDR et valeur ajoutée apportée          | 10 %         | 10 pts         |
| <b>Note Technique Totale</b>                              | <b>100 %</b> | <b>100 pts</b> |

## **X. Procédures de soumission**

### **10.1 Soumission des propositions**

Les dossiers de proposition (offre technique et offre financière) doivent être envoyés à l'adresse électronique suivante : [Recrutement.Haiti@sos-haiti.org](mailto:Recrutement.Haiti@sos-haiti.org) avec pour objet : « **Soumission TdR - VESOSH-26-001 – Étude comparative des salaires et de la structure de rémunération** »

### **10.2 Date limite de soumission**

Les propositions doivent être reçues au plus tard le 20 Août 2026. Toute proposition reçue après cette date ne sera pas acceptée.

### **10.3 Questions et demandes de clarification**

Toute demande de clarification concernant les présents TdR doit être envoyée par courriel au plus tard 7 jours avant la date limite de soumission. Les réponses seront communiquées à tous les soumissionnaires par email.

## **XI. Dispositions contractuelles et éthiques**

### **11.1 Durée et lieu d'exécution**

La mission sera réalisée sur une période maximale de soixante (60) jours calendaires à compter de la date de signature du contrat. L'exécution aura lieu principalement à Port-au-Prince, avec des déplacements en province selon les besoins.

### **11.2 Budget et modalités de paiement**

Le budget sera discuté lors de la signature du contrat et les honoraires seront réglés comme suit :

- 30 % à la signature du contrat et à l'approbation de la note de cadrage ;
- 40 % à l'approbation du rapport intermédiaire ;
- 30 % à la validation et à l'acceptation du rapport final et de tous les livrables.

### **11.3 Confidentialité**

Le cabinet ou le consultant sélectionné s'engage à préserver la confidentialité de toutes les informations, données et documents auxquels il aura accès dans le cadre de cette mission. Aucune information ne pourra être divulguée à des tiers sans l'autorisation écrite préalable de Villages d'Enfants SOS Haïti.

#### **11.4 Droits de propriété intellectuelle**

Tous les livrables, données et documents produits dans le cadre de cette étude seront la propriété exclusive de Villages d'Enfants SOS Haïti. Le cabinet ou le consultant cède à l'Association Nationale tous les droits de propriété intellectuelle liés aux travaux réalisés.

#### **11.5 Conflit d'intérêts et éthique**

Le cabinet ou le consultant soumissionnaire déclare ne pas être en situation de conflit d'intérêts, réel ou potentiel, avec Villages d'Enfants SOS Haïti. Tout conflit d'intérêts avéré entraînera la disqualification immédiate du cabinet ou du consultant. Par ailleurs, le cabinet s'engage à respecter les principes de neutralité, d'objectivité et d'éthique professionnelle tout au long de la mission.

### **XII. Annexes**

- Liste indicative des familles de métiers de l'Association Nationale (à fournir lors de la réunion de lancement) ;
- Grille salariale actuelle (à communiquer de manière confidentielle au cabinet ou consultant sélectionné) ;
- Modèle de contrat de prestation de services ;
- Formulaire de déclaration d'intégrité ;
- Politique de lutte contre la corruption.

#### **Remarque :**

Seuls les cabinets de consultations ou les consultants présélectionnés seront contactés concernant les prochaines étapes du processus de recrutement.

Adresse(s) e-mail(s) de réception unique des candidatures : [Recrutement.Haiti@sos-haiti.org](mailto:Recrutement.Haiti@sos-haiti.org)

Le lien vers l'annonce : <https://jobpaw.com/entreprises/tenders-details?ido=4136>

Date limite : 20 Aout 2026