



REPUBLIQUE DE GUINEE

Travail-Justice-Solidarité

PRESIDENCE DE LA REPUBLIQUE

SOCIETE NATIONALE DES PETROLES (SONAP S.A)

N°/PRG/SONAP/DG/2024

Avis d'Appel à Manifestation d'Intérêt

Intitulé sommaire des Prestations

- 1- Le présent Avis à manifestation d'intérêt fait suite à la volonté de la Société Nationale des Pétroles (SONAP S.A) de se doter d'une politique de rémunération pour ses employés, afin de maintenir et de motiver les compétences internes et attirer celles de l'extérieur.
- 2- LA SOCIETE NATIONALE DES PETROLES (SONAP S.A) a obtenu dans le cadre de l'exécution de son budget des fonds. Elle a l'intention d'utiliser une partie de ces fonds pour effectuer des paiements au titre du marché relatif au recrutement d'un cabinet pour l'étude du marché des salaires en faveur de la SONAP S.A.

Le financement est à 100% assuré par le Budget de la SOCIETE NATIONALE DES PETROLES (SONAP) SA.

3- CONTEXTE JUSTIFICATION DE LA MISSION

Créée le 03 décembre 2021, la Société Nationale des Pétroles (SONAP S.A) est une Société Anonyme placée sous la tutelle technique de la Présidence de la République avec un capital social détenu à 100 % par l'État Guinéen dont la principale mission est d'assurer la gestion du secteur des hydrocarbures en République de Guinée.

Pour répondre aux attentes du Gouvernement et développer ses activités opérationnelles et stratégiques, la Direction Générale de la SONAP S.A souhaite mettre en place pour ses employés une politique de rémunération basée sur la culture de performance.

L'objectif recherché est d'avoir non seulement une approche cohérente des salaires pour les différents postes dans certaines entreprises publiques, mixtes et privées

évoluant en Guinée et dans la sous-région, mais aussi de faire une étude de marché de salaire des employés.

Dans ce contexte, la SONAP S.A souhaite recruter un cabinet possédant une expertise dans le domaine de l'analyse du marché du travail et de la rémunération pour la conduite du processus d'enquête salariale auprès de certaines entreprises publiques, privées et mixtes évoluant dans le secteur des hydrocarbures et autres.

4- OBJECTIF DE LA MISSION

Objectif général :

Comparer les niveaux de salaires et les avantages sociaux proposés par les établissements publics et privés pour des postes similaires à ceux de la SONAP S.A. Le but est de mettre en place une grille salariale (une rémunération globale) qui soit à la fois compétitive pour attirer et retenir les meilleurs talents et équilibrée à fin d'atteindre les objectifs.

Objectifs spécifiques :

- Faire une étude des différents niveaux de rémunération des postes en lien avec les comparateurs qui seront choisis;
- Faire un répertoire des entreprises ciblées et fournir une information fiable et détaillée du niveau de rémunération pour chaque poste ;
- Pour faire la comparaison du processus entre salaires/positions actuelles ;
- Le cabinet présentera une grille globale indiquant pour chaque poste : un minimum/médiane/maximum de rémunération pour chaque catégorie.
- Recueillir les informations sur les pratiques du marché;
- Faire un état des lieux de rémunérations;
- Traiter, analyser et compiler les données recueillies selon le modèle de structure, activités et les modalités de prise charge (les salaires, postes, niveau de qualification et nombre d'années d'expérience).

5- RESULTATS ATTENDUS DE LA MISSION

- Faire un résumé des données collectées pour chaque entreprise locale telles que : VIVO ENERGIES, TOTAL ENERGIES, SGP, ARPT, SNG, SAG, GAC, CBG, ANAIM, etc.
- Faire un résumé des données collectées dans certaines entreprises ou sociétés des pays de la sous-région, telles que : PETROCI, SIR et GESTOCI (Cote d'Ivoire), PETROSEN (Senegal), la SONABHY (Burkina Fasso), ONHYM (Maroc), etc.

- Faire un tableau indiquant la liste de tous les éléments de rémunération pour chaque entreprise et pays ;
- Faire un tableau récapitulatif des pratiques de rémunération de chaque entreprise et pays étudiés ;
- Permettre à la SONAP de disposer d'une meilleure politique de rémunération, afin de maintenir et de motiver les compétences internes et attirer celles de l'extérieur.

6- METHODOLOGIE

La méthodologie est à développer par le cabinet retenu. Il est attendu que le cabinet dresse une liste d'au moins 10 établissements et entreprises publiques et privés qui d'un point de vue métier se compare avec la SONAP SA. Cette liste devrait inclure au moins 3 catégories d'établissements :

- Etablissement et/ou entreprises publiques avec un statut EPIC ou EPA
- Opérateurs privés dans le secteur extractif ou pétrolier ;
- Établissement similaire à la SONAP SA au niveau régional et/ou sous régional ;

La liste de ces établissements sera soumise à l'approbation de la SONAP SA.
Analyse des Salaires et avantages :

Pour chaque comparateur, le prestataire doit collecter les informations suivantes :

- Descriptions de postes pour les emplois similaires pour le processus de comparaison entre les Comparateurs sur la nature, les complexités et responsabilités de chaque poste ;
- Les données collectées pour chaque poste doivent présenter un certain degré de détail : intitulé du poste, salaire minimum/maximum, ancienneté, responsabilités, type de contrat (CDD, CDI et autres), expérience ou encore niveau d'étude.
- Réunir et analyser les structures de salaire et avantages y associés (incluant les indemnités typiques et paquets d'avantage monétaire et non monétaire) pour les employeurs sélectionnés ;
- Informations récapitulatives sur les comparateurs (taille, nombre d'employés, durée de présence dans la location, etc.,)

7- ETENDU DES SERVICES ET ACTIVITES A ASSURER

L'étude Sous la supervision directe de la SONAP SA, le consultant réalisera les objectifs spécifiques ci-dessus et veillera à l'accomplissement des tâches suivantes:

1. Etablir un plan détaillé des activités (chronogramme) ;
2. Etablir une liste des contacts et entretiens à mener ;
3. Concevoir et faire valider un formulaire de collecte de données ;

4. Collecter les données sur les intervenants (structure, poste...) ainsi que les taux et pratiques (rémunérations et autres coûts des services de base) dans le secteur de régulation, extractif... et pour des entités similaires à la SONAP SA à l'international ;

5. Traiter, analyser, compiler les données ;

6. Rédiger un rapport sur les états de lieux, contenant l'analyse des pratiques du marché dans le secteur de l'extraction et de régulation et pour des entités similaires à la SONAP SA à l'international. Le rapport devra inclure les résultats suivants :

- Détails et récapitulatif sommaire des données réunies auprès des Comparateurs ;
- Présenter les valeurs Maximales et Minimales des rémunérations pour chaque emploi correspondant obtenu des Comparateurs ;
- Un rapport portant sur les résultats de l'enquête final avec les comparaisons et analyses des résultats de l'enquête, et recommandations relatives aux rémunérations ;
- Un tableau sommaire des pratiques salariales des Comparateurs ;
- Une proposition de grille de rémunération pour la SONAP SA avec les différentes options;
- Donner les questionnaires remplis avec les documents et correspondances sur les salaires y afférent provenant des Comparateurs.
- Proposition d'une grille de salaire pour la SONAP SA prenant en considération les facteurs suivants:
 - Les postes/fonctions actuels et prévus ;
 - La spécificité du rôle et des fonctions de la SONAP SA et le besoin de l'institution d'être entouré par un personnel de haute compétence ;
 - Le besoin d'avoir un lien raisonnable entre le niveau de rémunération de la SONAP SA et celui pratiqué dans d'autres institutions similaires comparables ;
 - La nécessité d'établir une équité de traitement à travers les différentes catégories et niveau de responsabilités des membres du personnel de la SONAP SA ;
 - Le besoin d'acquérir, de retenir et de motiver les employés expérimentés et d'attirer des professionnels de haut calibre.

8- DUREE PREVISIONNELLE DE LA MISSION DU CONSULTANT ET MODALITES DE REALISATION

La durée de la mission du consultant et modalités de réalisation est de trois (3) semaines.

9- PROFIL DE CONSULTANTS ET DU PERSONNEL CLE

▪ Qualifications et compétences Générale:

Les consultants doivent avoir une expertise avérée dans le domaine de l'étude du marché de salaire. Une expérience préalable dans la réalisation d'études similaires

serait un atout.

Les exigences sont entre-autres :

- Connaissance de l'environnement Guinéen
- Avoir une expérience de plus de 5 ans dans le domaine d'étude des salaires dans un système public ou privé.
- Avoir mis en place une étude du marché de travail dans une organisation publique ou privée.
- Avoir mener des missions dans le domaine de l'analyse du marché de travail et de la rémunération en Guinée ou dans la sous region.
- Avoir élaborer un dispositif de suivi ou d'analyse du marché de travail au niveau des organisations publiques ou privées
- Le Prestataire doit être spécialisée dans le management des Ressources Humaines, Audit RH ; Stratégies et Politiques RH ; Gestion des compétences et de référentiel des compétences.

10 - MODE DE SÉLECTION ET CRITÈRES D'ÉVALUATION

Les critères pour l'établissement de la liste restreinte :

Les candidats intéressés sont invités à manifester leurs intérêts pour les prestations de service ci-dessus en fournissant les informations indiquant qu'ils sont qualifiés pour exécuter les services (la nature des activités du candidat et le nombre d'années d'expérience, les qualifications du candidat dans le domaine des prestations et notamment référencées concernant des marchés analogues; l'organisation technique et managériale du Cabinet ou bureau d'étude, les qualifications générales et le nombre de l'effectif du personnel par catégorie professionnelle).

Il est demandé aux candidats de fournir ces informations en ne dépassant pas 5 à 15 pages environ. Les candidats peuvent s'associer pour renforcer leurs compétences respectives.

Le candidat classé premier sera invité à présenter une proposition financière. Au bout de ce processus, le consultant sera choisi selon la méthode de sélection fondée sur la qualification des consultants.

Les critères d'évaluation, et leurs poids respectifs sont les suivants :

- | | Points |
|---|---------------|
| • Nature des activités du cabinet et le nombre d'année d'expérience | [30] |
| • Les qualifications du candidat dans le domaine des marches similaires | [20] |
| • L'organisation technique et managériale du cabinet ; | [20] |
| 4. Qualifications générales et l'effectif de son personnel professionnel. | [30] |

La note technique minimum T(s) requise pour être admis est : **70 Points**

Dossiers de candidature

- Une lettre de manifestation d'intérêt datée et signée adressée au Directeur Générale de la Société Nationale des Pétroles (SONAP S.A) ;
- Un CV comportant les informations sur les formations académiques, expériences professionnelle, compétences et capacités démontrant qu'ils sont qualifiés pour la mission ;
- La copie de dernier diplôme obtenu ;
- Les attestations de travail et des bonnes exécutions justifiant les qualifications et expériences du consultant pour la mission ;
- Un tableau spécifique de présentation des missions similaires réalisées.

La procédure de la présente manifestation d'intérêt sera conduite en application des dispositions des articles 33 et 35 du Code des marchés publics.

Les candidats intéressés peuvent obtenir des informations complémentaires auprès des adresses ci-après:

- ✓ Le Responsable de passation des Marchés Publics auprès de la Société Nationale des Pétroles **Tel : 621 20 98 73** du Lundi au Jeudi de 8h à 16h et les vendredis de 8h à 13h.
- ✓ La Direction des Ressources humaines **Tel : 626 26 27 24 / 622 25 61 92**

Les manifestations d'intérêt doivent être déposées à la Société Nationale des Pétroles (SONAP), sis à Gbéssia, Commune de Matoto, au plus tard le 18/07/2024 à 10h 00mn.

(L'ouverture des plis aura lieu le même jour à 10h 30 mn en présence des candidats qui en désirent).

Conakry, le 12 /06/2024

