



## **CAHIER DES CHARGES**

### **Actualisation des études RH du CDSE**

*Le présent document est un cahier des charges de consultation, rédigé par la commission « carrière-emploi-formation » (CCEF) du CDSE pour réaliser un appel d'offres ouvert, afin de procéder à la sélection d'un prestataire capable de réaliser une actualisation des deux phases d'études réalisées par le CDSE : la phase 1 réalisée en 2018 sur l'identification des métiers Sécurité-Sûreté Corporate et leur référentiel ainsi que la phase 2 réalisée en 2020 sur l'évaluation et la classification des postes, la rémunération et les parcours professionnels. Ce cahier des charges a pour objet de préciser les finalités, contenus, et modalités des travaux à conduire.*

#### **1. PRÉSENTATION DU CDSE**

Créé en 1995, le Club des Directeurs de Sécurité des Entreprises (CDSE) est une association d'entreprises qui compte près de 120 adhérents. Les entreprises adhérentes du CDSE sont présentes en France mais également à l'international dans plus de 180 pays.

Le CDSE se fixe pour objet principal de fournir aux directions Sécurité-Sûreté des entreprises membres du Club des outils de réflexion, de communication, d'intermédiation, de formation et d'expertise nécessaires à leurs missions sur les questions de protection des personnes, de préservation du patrimoine matériel et immatériel, d'intelligence économique et, de façon plus générale, sur l'anticipation et la gestion des crises.

Ainsi la mission du CDSE est-elle d'aider les membres au bon accomplissement de leurs missions :

- Au travers notamment d'échanges de connaissances, de partages d'expériences, de mise en relation, de coopération et d'assistance en toutes circonstances.
- En étant un laboratoire d'idées en contribuant à la définition, à l'élaboration, la diffusion et la publication de concepts, doctrines et référentiels normés de la fonction sécurité et sûreté en entreprise.
- En assurant le développement de toutes actions de formation et de conseil.
- En se posant en force de proposition, auprès des pouvoirs publics nationaux et des instances internationales pour ce qui concerne les questions relatives au domaine de la sécurité et de la sûreté (évolution législative et réglementaire, partenariat, instauration de bonnes pratiques...).
- En veillant à l'absence complète de conflits d'intérêts à l'intérieur du CDSE (en particulier toute forme de démarchage), les membres devant s'engager par une déclaration sur l'honneur ce point.

## Organisation :

Le CDSE est une association loi 1901 dotée d'un Conseil d'administration chargé d'assurer le bon fonctionnement de l'association et de veiller à l'application des décisions prises au cours de l'assemblée générale. Une équipe permanente assure le fonctionnement du Club.

L'objectif prioritaire du CDSE est d'offrir des idées novatrices aux entreprises mais aussi à l'écosystème de la sécurité-sûreté. Le CDSE a ainsi mis en place des commissions thématiques qui doivent faciliter l'identification des bonnes pratiques et mettre à la disposition des membres les outils nécessaires à leurs activités. Leurs conclusions et recommandations font l'objet de notes ou de rapports internes.

La commission « carrière-emploi-formation » traite les attentes des membres pour ce qui concerne les problématiques de formation, de compétences, de parcours professionnels et d'emploi dans le cadre d'une commission dédiée.

## 2. CONTEXTE DE L'ÉTUDE

La Commission Carrière, Emploi, Formation du Club des Directeurs de Sécurité et de Sûreté des Entreprises (CDSE) a publié en décembre 2018 la première phase de son étude sur la filière Sécurité-Sûreté Corporate\* (SSC). Le constat est clair : pour assurer la « sécurité globale » en entreprise, la filière des métiers SSC doit se consolider pour affronter des défis de plus en plus complexes.

Face à la diversification des menaces et des risques (cyber, terrorisme, géopolitique, climat et industriels ...), les enjeux de sécurité et de sûreté doivent être intégrés pleinement à la stratégie des entreprises. Cette diversification s'accompagne d'une complexité croissante, qui accentue le besoin de spécialisation et d'expertise des métiers de la filière.

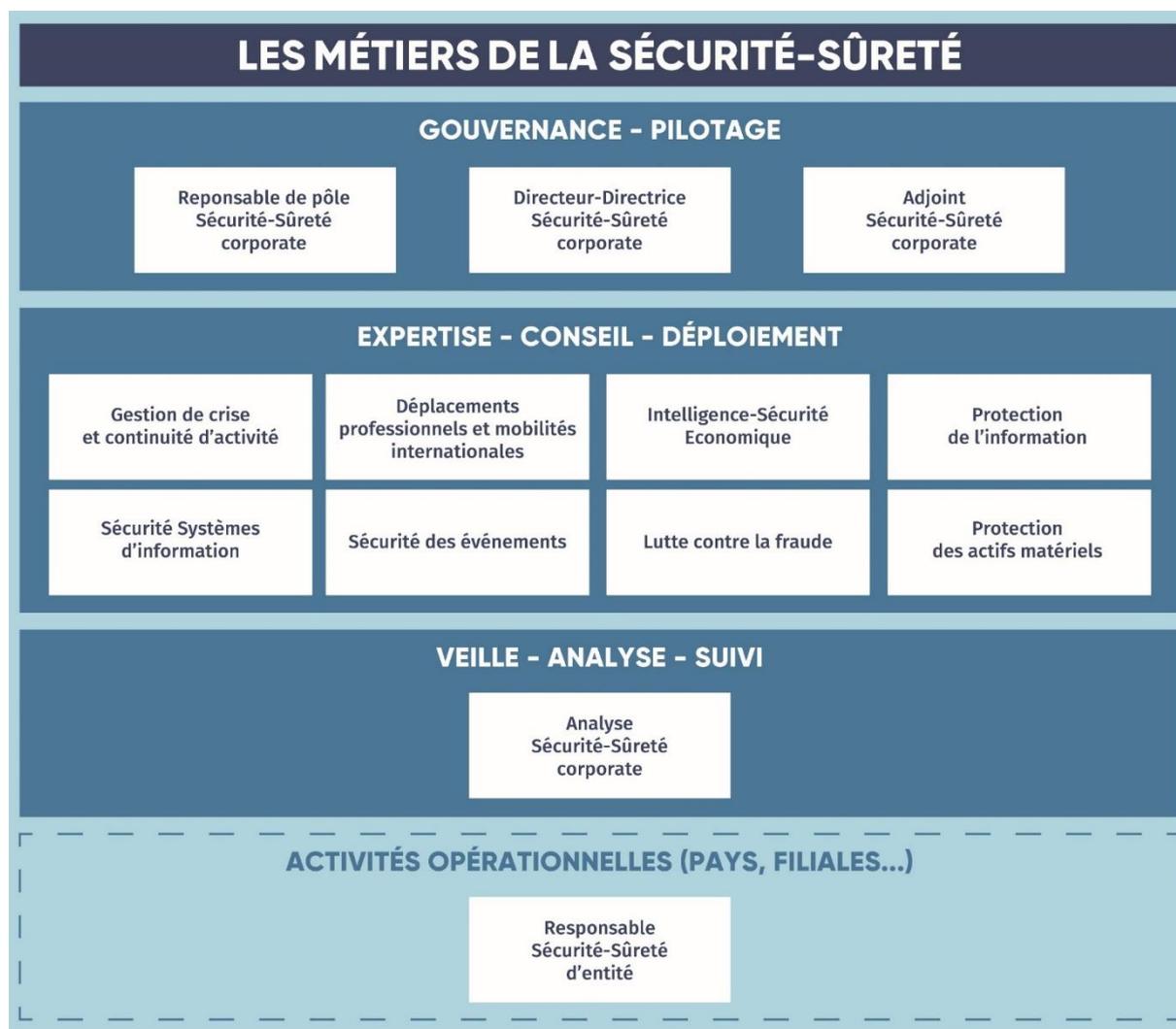
Confrontées à ce double phénomène, les directions Sécurité-Sûreté en entreprise doivent adapter leur organisation et leurs besoins souvent méconnus. Par ailleurs, un travail important d'harmonisation de la communication sur ces métiers doit être mené.



Ce qu'il faut retenir de cette étude :

- La direction SSC évolue vers un positionnement d'anticipation, de prévention, de protection et de création de valeur, en véritable partenaire business ;
- Dans 74 % des cas, la direction SSC est rattachée à la direction générale ou au secrétariat général ;
- Que ce soit au sein des entreprises ou auprès d'acteurs institutionnels externes (États, collectivités, ambassades), la direction SSC multiplie les interactions et doit adapter son positionnement ;
- Pour attirer et fidéliser les futurs directrices et directeurs Sécurité-Sûreté Corporate, la filière doit construire des parcours de carrières et accentuer la féminisation de ses métiers.

Cette étude a permis au CDSE de créer un référentiel des métiers de la SSC, répartis en 12 fonctions identifiées\*\*, de la gouvernance au conseil ou au déploiement opérationnel (voir infographie ci-dessous). Pour le CDSE, ce référentiel inédit doit permettre de faire émerger un positionnement collectif de la filière, au service de la « sécurité globale » des entreprises.



\*Etude sur la filière Sécurité-Sûreté Corporate : enquête statistique par questionnaire auprès de 187 répondants issus d'entreprises membres du CDSE dotées d'une direction Sécurité-Sûreté Corporate (SSC) en France, suivie de 30 entretiens avec des acteurs de la filière Sécurité-Sûreté en entreprise.

\*\* Ce référentiel ne prétend pas à l'exhaustivité, il s'agit d'une étape fondatrice.

Le CDSE a publié en février 2021, une seconde phase de l'étude sur l'évaluation et la classification des postes, la rémunération et les parcours professionnels.

La crise de la COVID-19 l'a confirmé : face à la diversification des menaces et des risques (cyber, terrorisme, sanitaire, géopolitique...), les enjeux de sécurité et de sûreté doivent être intégrés pleinement à la stratégie des entreprises. Cette diversification s'accompagne d'une complexité croissante, qui accentue le besoin de spécialisation et d'expertise des métiers de la filière, renforcé par de l'expérience, de la maturité et du leadership.

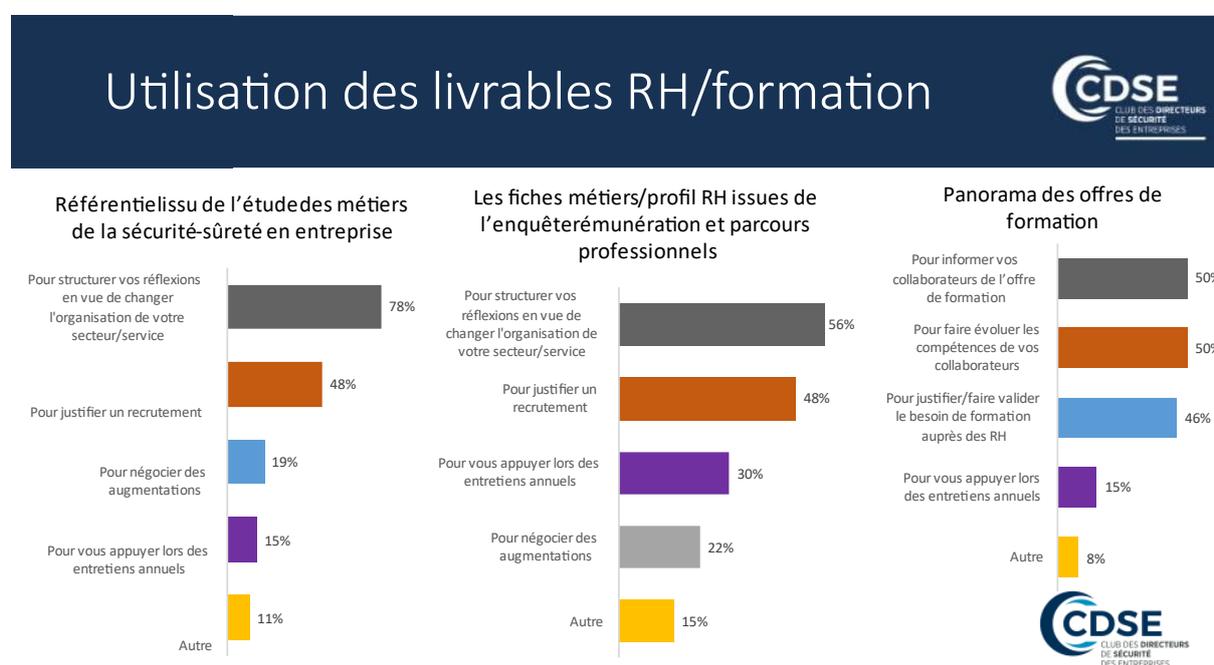
En 2021, la deuxième phase de l'étude vient affiner les constats de la première phase, préciser les pratiques de rémunération en vigueur et les perspectives de carrière à tous les échelons de la filière. L'étude confirme l'attractivité de la filière SSC pour les professionnels issus du régulier et pour les cadres d'entreprise, avec une rémunération globalement supérieure au marché de 4 % à 15 %. La

filière doit cependant encore se féminiser : les seuls métiers féminisés à plus de la moitié (57 %) se situent à l'échelon de la « Veille - Analyse - Suivi », alimenté par des professionnels qui entrent dans la filière en tant que jeunes diplômés et via la mobilité interne de cadres d'entreprise, pour lequel les rémunérations restent au niveau du marché.

Le phénomène de « plafond de verre » y est par ailleurs plus marqué qu'au sein d'autres filières métiers, en raison notamment d'un manque de reconnaissance des formations théoriques par rapport à une expérience régaliennne.

La filière doit ainsi renforcer les parcours de formation technique dédiés afin de développer l'expertise et favoriser des parcours de carrière intégrant des mobilités externes. Ainsi, les directions sécurité-sûreté en entreprise doivent poursuivre la professionnalisation de leurs équipes et renforcer leur capacité de leadership pour affronter des défis de plus en plus complexes. Par ailleurs, un travail important de communication et de valorisation de ces métiers doit être mené.

Lors d'une récente enquête auprès des adhérents du CDSE, nous avons eu la confirmation que nos membres ont une très bonne connaissance des livrables issus des deux phases de l'étude et les utilisent de la manière suivante.



### 3. OBJECTIFS ET FINALITÉS DE L'ÉTUDE

L'objectif global de l'étude est l'actualisation de l'ensemble des deux phases d'étude décrites précédemment et dont les rapports sont disponibles.

Le périmètre de l'étude sera équivalent à celui des premières études à savoir en cœur de cible les entreprises adhérentes au CDSE mais l'ensemble des entreprises ayant des métiers Sécurité-Sûreté est concerné.

Les différents travaux réalisés et les résultats de l'étude attendue devront permettre de :

- Mettre à jour le référentiel des métiers de la filière sécurité-sûreté corporate, y compris en matière de charte graphique (fournie par le CDSE)
- Confirmer les échelles de rémunération
- Identifier les évolutions des modèles d'organisation et des missions des directions SSC

→ Mettre en évidence les évolutions des tendances métiers actuelles et les parcours professionnels possibles

## **4. DESCRIPTION DE L'ÉTUDE**

Les objectifs de l'étude pourraient être définis selon les 4 axes suivants.

### **4.1 Réaliser une mise à jour du référentiel métiers**

Cette première partie aura pour objet de réaliser une analyse comparée des métiers inscrits dans le référentiel métiers issu de la première phase d'étude et les métiers actuels.

**Livrable attendu :**

- Un référentiel des métiers mis à jour

### **4.2 Réaliser une analyse comparée des modèles actuels et des missions des directions SSC**

Cette seconde partie aura pour objet de réaliser une analyse comparée des missions des directions SSC et des modèles d'organisation issus de l'étude et actuels.

**Livrable attendu :**

- Une cartographie des missions et des modèles d'organisation des directions SSC actualisée

### **4.3 Réaliser une analyse permettant de confirmer/infirmier les échelles de rémunération**

Cette partie aura pour objet de réaliser une analyse actualisée des échelles de rémunération.

**Livrable attendu :**

- Une grille de salaire actualisée

### **4.4 Mettre en évidence les tendances métiers actuelles et les parcours professionnels possibles**

Sur la base des trois précédentes analyses, il s'agit de mettre en évidence les tendances métiers actuelles.

**Livrable attendu :**

- Les grandes tendances métiers

## **5. ÉTAPES DE L'ÉTUDE**

La mission s'organisera en plusieurs phases. Il appartient au prestataire de proposer les étapes de l'étude les plus adaptées. En effet, il est attendu du répondant qu'il soumette un phasage de l'étude en cohérence avec les objectifs, les livrables et les délais de réalisation spécifiés dans le présent cahier des charges et la méthodologie proposée. Le CDSE est ouvert à toute proposition argumentée.

## **6. MÉTHODOLOGIE**

Il appartiendra au prestataire de proposer une méthodologie précise, assortie d'un calendrier permettant la réalisation de la mission incluant les définitions précises des concepts utilisés.

Le prestataire devra réaliser :

→ Des entretiens et enquêtes statistiques auprès d'entreprises, d'acteurs de l'écosystème et de personnes qualifiées, afin d'élaborer une analyse quantitative et qualitative.

Parmi les ressources à exploiter devront obligatoirement être pris en compte :

→ Les ressources existantes (études, documents divers...) pouvant être mis à la disposition par le CDSE. L'utilisation de ces informations relèvera de la clause de confidentialité ;

→ L'ensemble des sources et livrables des deux phases de l'étude RH ;

→ Toutes autres ressources disponibles telles qu'études, rapports, fichiers, évaluations et données en lien avec le présent appel d'offre ;

→ La liste des personnes interviewées devra être validée en amont par le CDSE ;

→ Chaque livrable comportera une « synthèse » avec les points clés.

## 7. MODALITÉS DE RESTITUTION DES LIVRABLES DE L'ÉTUDE

Les résultats de l'étude feront l'objet :

- d'un rapport d'étude complet sur l'ensemble des travaux composé des **4 livrables** détaillés dans la description de l'étude (accompagné d'annexes). Ceux-ci devront faire l'objet d'une synthèse et d'un point d'étape soumis à validation :

### **Rappel des livrables :**

1. *Un référentiel métiers actualisé*

2. *Une cartographie des missions et des modèles d'organisation des directions SSC actualisée*

3. *Une grille de salaire actualisée*

4. *La présentation des tendances métiers actuelles*

- d'une synthèse finale
- d'une synthèse communicante

Les livrables seront remis en version française et anglaise. Ils devront par ailleurs respecter la nouvelle charte graphique du CDSE.

Les fiches d'enquêtes présenteront de manière anonyme le contexte et la qualité de la personne interrogée, un compte rendu des informations recueillies.

Les livrables devront être transmis par le prestataire retenu en format électronique au moins 7 jours ouvrés avant la date des réunions au CDSE qui transmettra aux membres du comité de pilotage.

Après chaque présentation, le comité de pilotage se réserve un délai pour validation des livrables et de ses conclusions.

La clarté, l'esprit de synthèse et la qualité de l'expression des analyses écrites seront des éléments indispensables à respecter dans les différentes restitutions écrites remises par le prestataire. Le rapport inclura tous les documents nécessaires à l'argumentation développée par le prestataire et à la bonne compréhension du texte.

Les résultats feront l'objet de présentations orales aux membres du comité de pilotage du CDSE.

## 8. DISPOSITIF DE PILOTAGE ET DE SUIVI DES TRAVAUX

La commission CCEF du CDSE constitue le comité de pilotage de l'étude.

Le comité de pilotage (COFIL) sélectionnera le prestataire.

Par ailleurs, le COFIL orientera les travaux du prestataire en fonction des résultats et validera les livrables à l'issue de chacune des phases (livrables intermédiaires et finaux).

Le prestataire retenu rencontrera le comité de pilotage autant que nécessaire.

## 9. OBLIGATIONS DU PRESTATAIRE

### Propriété :

L'ensemble des éléments constitutifs, les résultats et les livrables seront la propriété du CDSE.

### Confidentialité :

A travers les données issues des acteurs du domaine qu'ils pourront rencontrer pour les besoins de ses propres travaux, le prestataire pourra éventuellement avoir accès à des informations sensibles. Il s'engage à respecter les contraintes de diffusion imposées par ceux qui les auront fournies : diffusion restreinte aux membres du comité de pilotage, diffusion aux parties prenantes impliquées dans l'étude ou pas de restriction, anonymisation. S'il y a lieu, ces informations à diffusion restreinte seront clairement identifiées dans le texte des documents qu'il établira et remettra. Il s'engage à ne pas réutiliser les informations à diffusion restreinte en dehors de la présente étude.

Le prestataire s'engage par ailleurs à respecter l'ensemble des règles de droit français en vigueur et notamment les termes de la loi « informatique et libertés ».

Le prestataire devra remettre au CDSE l'ensemble des données de l'étude et s'engagera à détruire toutes les copies qu'il pourrait avoir en sa possession.

### Neutralité :

Le prestataire devra consulter un panel représentatif de parties prenantes établi en synergie avec le COFIL. Il s'efforcera de rapporter objectivement les points de vue et d'en faire la synthèse pour aboutir à un diagnostic partagé. En cas de désaccord irréductible, il ne prendra pas partie et devra retranscrire les différents points de vue exprimés

## 10. PRÉVISIONNEL DE RÉALISATION DE L'ÉTUDE

La durée des travaux à partir de la réunion de lancement est estimée de 4 à 6 mois. Le prestataire précisera le planning de réalisation du projet par étapes. L'ensemble des travaux sera réalisé à compter de la notification des accords de financement par les financeurs du diagnostic.

## 11. RÉPONSE À L'APPEL D'OFFRES

La réponse du prestataire devra comporter :

- Des références en matière de réalisation d'études équivalentes
- Une justification de sa connaissance du secteur de la Sécurité-Sûreté
- Des précisions sur les méthodologies proposées au regard des travaux prévus et nécessaires à la réalisation de l'étude.
- Une présentation de l'équipe d'intervention, de ses compétences et de son expérience sur ce type de travaux.

- Un planning prévisionnel de l'étude.
- Des précisions sur les modalités d'organisation proposées pour la réalisation de la mission.
- Un budget indiquant le nombre de jours prévus, les prix unitaires pratiqués par profil et incluant les frais liés à la mission (déplacements, administratif)
- La justification du budget par poste de dépense et livrables
- Le calendrier d'intervention en précisant les phases de l'étude et la méthodologie utilisée.

## 12. ATTRIBUTION DU MARCHÉ

Le consultant ou le consortium de consultants devra proposer une compétence emploi/RH, afin de conduire à la fois l'analyse stratégique, statistique et organisationnelle du secteur, et l'analyse emploi/compétences.

Le comité de pilotage se réserve le droit de ne pas donner suite aux propositions reçues pour tout ou partie de l'appel d'offres.

Le comité de pilotage s'engage à garder confidentielles les propositions reçues, et se réserve le droit d'attribuer séparément ou partiellement le projet. Le prestataire non retenu ne peut prétendre à aucune indemnité ni contester pour quelque motif que ce soit le bien-fondé de la décision du comité de pilotage. Le CDSE représenté par le comité de pilotage n'est engagé qu'après notification écrite au prestataire de l'acceptation du projet par son représentant légal.

## 13. DÉLAIS IMPARTIS

Publication de l'appel à propositions :	11 MAI 2023
Date limite de retour des propositions des prestataires :	22 JUIN 2023
Date de soutenance des projets (horaires à préciser) :	30 JUIN 2023
Date de prise de décision :	7 JUILLET 2023

### Voie postale ou voie électronique :

#### **CDSE**

161 boulevard Haussmann 75008 Paris

[secretariat@cdse.fr](mailto:secretariat@cdse.fr)

## 14. CRITÈRES DE SÉLECTION

Les propositions seront examinées au regard des critères suivants :

Critères Pondération	Nombre de points maximum
Adéquation des contenus proposés à la commande	4
Qualité des méthodes	4
Références	3
Equipe proposée	3
Tarifcation proposée	6
Total	20